

Till statsrådet Mona Sahlin

Regeringen bemyndigade den 21 december 2000 statsrådet Mona Sahlin att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till åtgärder för genomförandet i Sverige av rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung och av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Med stöd av bemyndigandet förordnades rådmannen Marianne Tejning att vara särskild utredare. Utredningen har antagit namnet Diskrimineringsutredningen 2001 (N 2001:01).

Experter i utredningen har varit rättssakkunnige Anders Dereborg, Justitiedepartementet, till den 15 oktober 2001, rådmannen Anna Skarhed, Justitiedepartementet, fr.o.m. den 15 oktober 2001, hovrättsrådet Agneta Lindelöf, kanslirådet Astrid Utterström, Justitiedepartementet, departementssekreteraren Eva Lisskar-Dahlgren, Socialdepartementet, rättssakkunnige Jimmy Järvenpää, Socialdepartementet, fr.o.m. den 30 januari 2002, kanslirådet Charlotte Abrahamsson, Utbildningsdepartementet, kanslirådet Gunilla Zackari, Utbildningsdepartementet, departementssekreteraren Emma Boman Lindberg, Näringsdepartementet, rättssakkunniga Catarina Eklundh, Näringsdepartementet, till den 30 januari 2002, rättssakkunnige Örjan Härneskog, Näringsdepartementet, fr.o.m. den 30 januari 2002, departementssekreteraren Cafer Uzunel, Näringsdepartementet, kanslichefen Katri Linna, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, till den 5 december 2001, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering Margareta Wadstein, fr.o.m. den 5 december 2001, verksamhetsansvariga juristen Jenny Olausson, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning Hans Ytterberg.

Utredningen har samrätt med arbetsmarknadens parter. I denna referensgrupp har ingått arbetsrättsjuristen Gunnar Bergström, Landstingsförbundet, arbetsrättsjuristen Carl Durling, Arbetsgivarverket, arbetsrättsjuristen Lars Gellner, Föreningen Svenskt Näringsliv, arbetsrättsjuristen Göran Söderlöf, Svenska Kommunförbundet, utredaren Maria-Paz Acchiardo, Landsorganisationen i Sverige (LO), till den 11 juni 2001, arbetsrättsjuristen Katarina Bengtson Ekström, Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), ombudsmannen Maud Jansson, LO, fr.o.m. den 11 juni 2001, sekretariatschefen Helena Johanson, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och arbetsrättsjuristen Lars-Bertil Mörk, Försäkringskasseförbundet.

Sekreterare i utredningen har varit hovrättsassessorn Gudrun Persson Härneskog, hovrättsassessorn Dan Isaksson fr.o.m. den 1 september 2001 och juris doktor Karin Lundström till den 1 april 2002.

Kommittéassistenten Alicia Ormazábal har varit utredningen behjälplig.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43).

Till betänkandet har fogats särskilda yttranden av Margareta Wadstein, Hans Ytterberg, Agneta Lindelöf, Jenny Olausson, Gunnar Bergström, Göran Söderlöf och Charlotte Abrahamsson.

Stockholm den 2 maj 2002

Marianne Tejning

/Gudrun Persson Härneskog
Dan Isaksson

Innehåll

Förkortningar	9
Sammanfattning	11
Summary	19
Författningsförslag	27
1 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.....	27
2 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder	43
3 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.....	56
4 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.....	68
5 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)	75
6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering	76
7 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen.....	78
8 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	79
9 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	81
10 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)	83
Bakgrunden till våra överväganden och förslag	87
1 Uppdraget	89
1.1 Kommittédirektiven.....	89
1.2 Avgränsningar och utgångspunkter	90

1.3	Betänkandets disposition	94
2	Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet	95
2.1	Direktivens tillkomst.....	95
2.2	Direktivens huvudsakliga innehåll.....	96
2.2.1	Allmänna bestämmelser	96
2.2.2	Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna i direktiven	99
2.2.3	Organ för främjande av likabehandling	100
2.2.4	Slutbestämmelser.....	100
3	Internationella åtaganden	103
4	Gällande rätt	111
4.1	EG-rätten	111
4.1.1	Förbud mot diskriminering på grund av nationalitet.....	111
4.1.2	Förbud mot diskriminering på grund av kön	112
4.1.3	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	114
4.2	Svensk nationell rätt	115
4.2.1	Grundlagsbestämmelser m.m.	115
4.2.2	Straffrättsliga bestämmelser.....	116
4.2.3	Arbetsrättsliga bestämmelser	119
4.2.4	36 § avtalslagen	125
4.2.5	Lagen om likabehandling av studenter i högskolan.....	125
	Våra överväganden och förslag	129
5	Allmänna utgångspunkter	131
5.1	Genomförande i tre nya lagar	131
5.2	Kraven på ett enhetligt skydd	135
5.3	Brottet olaga diskriminering.....	140
5.4	Diskriminerande lagar och andra författningar	143
6	Förbud mot diskriminering.....	145
6.1	Skyddet mot diskriminering är en mänsklig rättighet.....	145
6.2	Den skyddade personkretsen.....	147
6.3	Direktivens diskrimineringsgrunder	149
6.3.1	Direktivet mot etnisk diskriminering	149
6.3.2	Arbetslivsdirektivet.....	153

6.4	Diskrimineringsförbuden	158
6.4.1	Direkt diskriminering	158
6.4.2	Indirekt diskriminering	168
6.4.3	Trakasserier	173
6.4.4	Föreskrift att diskriminera	176
7	Förbud mot diskriminering med anknytning till arbetslivet.....	181
7.1	Villkor för tillträde till anställning	182
7.2	Villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare.....	187
7.3	Villkor för tillträde till yrkesutövning	199
7.4	Tillträde till yrkesvägledning	207
7.5	Tillträde till yrkesutbildning och högre yrkesutbildning	220
7.6	Tillträde till omskolning	234
7.7	Tillträde till yrkespraktik	237
7.8	Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner	246
7.9	Medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke.....	253
7.10	Trakasserier.....	259
7.10.1	Arbetsgivares trakasserier av arbetssökande och arbetstagare.....	260
7.10.2	Trakasserier från andra än arbetsgivare.....	266
7.11	Order eller instruktion att diskriminera	268
7.12	Undantagen	272
7.12.1	Verkliga och avgörande yrkeskrav	273
7.12.2	Äldre och gällande svensk rätt	274
7.12.3	Bör det göras undantag i de nya lagarna?	277
7.13	Stöd- och anpassningsåtgärder	280
7.13.1	Arbetslivsdirektivets bestämmelse om rimliga anpassningsåtgärder	281
7.13.2	Behöver åtgärder vidtas för att arbetslivsdirektivet skall anses genomfört?.....	283
7.13.3	Frågor kring tillämpningen av en bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder.....	286
8	Förbud mot diskriminering i fråga om socialt skydd, social trygghet, hälso- och sjukvård samt sociala förmåner.....	289
8.1	EG:s befogenheter inom det sociala området.....	290

8.2	Den EG-rättsliga terminologin på det sociala området.....	292
8.3	Sociala förmåner och sociala insatser samt hälso- och sjukvård m.m. i Sverige.....	296
8.4	Socialförsäkringen m.m.....	299
8.5	Socialtjänsten och hälso- och sjukvården.....	303
8.6	Arbetslöshetsförsäkringen m.m.	308
8.7	Statligt studiestöd	309
8.8	Behöver åtgärder vidtas för att direktivet skall anses genomfört?.....	309
8.9	Hur förbudet skall utformas.....	310
9	Förbud mot diskriminering i fråga om utbildning	313
9.1	EG:s befogenheter på utbildningsområdet	314
9.2	Begreppet utbildning i EG-rätten.....	316
9.3	Utbildning i Sverige.....	316
9.4	Behöver åtgärder vidtas för att direktiven skall anses genomförda?	322
9.5	Hur förbudet skall utformas.....	322
9.6	Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier ..	328
9.7	Lagen om likabehandling av studenter i högskolan.....	330
10	Förbud mot diskriminering i fråga om handel m.m.	333
10.1	EG:s befogenhet i fråga om handel med varor, tjänster och bostäder.....	333
10.2	Förbudens materiella tillämpningsområde.....	335
10.3	Behöver åtgärder vidtas för att direktivet skall anses genomfört?.....	337
10.4	För vilka diskrimineringsgrunder skall förbudet gälla?.....	339
10.5	Hur förbudet skall utformas.....	339
11	Bevisfrågor	347
11.1	EG:s kompetens på området.....	348
11.2	Allmänt om bevisning	349
11.3	Direktivens bestämmelser	351
11.4	EG-domstolens praxis.....	352
11.5	Bevisregler i den svenska diskrimineringslagstiftningen.....	355
11.6	Behöver åtgärder vidtas för att direktiven skall anses genomförda?	358
11.7	Hur bevisreglerna skall utformas.....	362
11.8	Bevisningen vid repressalier	367

11.9	Rättsliga förfaranden där bevisreglerna skall tillämpas	367
12	Förbud mot repressalier.....	369
12.1	Vad som menas med repressalier.....	369
12.2	Behöver åtgärder vidtas för att direktiven skall anses genomförda?.....	371
12.3	Hur förbudet skall utformas.....	373
13	Påföljder.....	379
13.1	Skadestånd	379
13.1.1	EG-rätten.....	379
13.1.2	Den svenska skadeståndsrätten.....	381
13.1.3	Skadestandsreglernas utformning i de nya lagarna ...	388
13.2	Jämkning och ogiltighet.....	394
13.2.1	Vilka typer av avtal och regler som skall kunna jämkas eller ogiltigförklaras.....	395
13.2.2	Behöver åtgärder vidtas för att direktiven skall anses genomförda?.....	401
13.2.3	Hur bestämmelserna om jämkning och ogiltighet skall utformas	405
13.2.4	Förhållandet mellan lagarnas tvingande karaktär och ogiltighet som påföljd.....	406
14	Tillsyn	409
14.1	Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse – hur skall tillsynen organiseras?.....	410
14.2	Diskriminering på grund av funktionshinder och sexuell läggning – hur skall tillsynen organiseras?.....	422
15	Rättegången.....	429
15.1	Den enskildes rätt att få sin sak prövad i domstol m.m.....	430
15.2	Rätt att föra talan.....	437
15.3	Rättegångskostnader, preskription och andra processuella regler	440
15.4	Sekretess.....	449
16	Information och dialog	451
16.1	Behöver åtgärder vidtas för att direktiven skall anses genomförda?.....	452
17	Författningskommentar	457
17.1	Förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.....	457

17.2	Förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder	495
17.3	Förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.....	498
17.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.....	500
17.5	Förslaget till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434).....	504
17.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.....	505
17.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen	505
17.8	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.....	505
17.9	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	506
17.10	Förslaget till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).....	506
18	Ekonomiska konsekvenser m.m.	509
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2000:106	513
Bilaga 2	Tilläggsdirektiv 2002:12.....	525
Bilaga 3	Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.....	529
Bilaga 4	Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet jämte rättelse	535
Bilaga 5	Särskilt yttrande av Margareta Wadstein, Hans Ytterberg, Agneta Lindelöf och Jenny Olausson.....	543
Bilaga 6	Särskilt yttrande av Gunnar Bergström och Göran Söderlöf.....	549
Bilaga 7	Särskilt yttrande av Charlotte Abrahamsson	551

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
BrB	brottsbalken
bet.	betänkande
dir.	regeringens direktiv
DO	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Ds	betänkande i departementsserien
EG	Europeiska gemenskapen
EG-fördraget	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen
EG-domstolen	Europeiska gemenskapernas domstol
EGT	Europeiska gemenskapernas officiella tidning (engelska OJ; C Communications, L Legislation)
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta nationerna
HD	Högsta domstolen
HO	Handikappombudsmannen
HomO	Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KOM	KOM-dokument, dokument från kommissionen (engelska COM)
kommissionen	Europeiska gemenskapernas kommission
prop.	proposition
RB	rättegångsbalken
REG	rättsfallssamling från Europeiska gemenskapernas domstol och förstainstansrätt
RF	regeringsformen
rskr.	riksdagsskrivelse

rådet
SFS
SKOLFS
SOU

Europeiska unionens råd
Svensk författningssamling
Statens skolverks författningssamling
Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Vårt uppdrag

Vår uppgift har varit att föreslå hur två direktiv som antogs av Europeiska unionens råd (rådet) år 2000 skall genomföras i Sverige.

Syftet med de båda EG-direktiven är att bekämpa diskriminering.

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering) behandlar diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) behandlar diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

EG-direktiven skall tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Skyddet mot diskriminering skall omfatta både *direkt* och *indirekt diskriminering*. Det skall också omfatta *trakasserier* samt en *föreskrift* att diskriminera någon.

Båda EG-direktiven skall tillämpas inom vad som i EU benämns arbetslivsområdet. Detta är ett vitt begrepp som täcker inte bara förhållanden på arbetsplatsen utan även andra områden som har beröring med arbetet. Direktiven omfattar:

- villkor för tillträde till anställning,
- villkor för tillträde till verksamhet som egenföretagare,
- villkor för tillträde till yrkesutövning,
- tillträde till yrkesvägledning,
- tillträde till yrkesutbildning och högre yrkesutbildning,
- tillträde till omskolning,
- tillträde till yrkespraktik,
- anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner

- medlemskap och medverkan i en arbetstagarorganisation, en arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller

Därutöver skall direktivet mot etnisk diskriminering tillämpas på följande samhällsområden som ligger utanför arbetslivet:

- socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård,
- sociala förmåner,
- utbildning,
- tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

Den 31 januari 2002 fattade regeringen beslut om direktiv för en parlamentarisk kommitté med en lång rad uppgifter på diskrimineringsområdet (En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, Dir. 2002:11). Uppgifterna att lämna förslag till skydd mot diskriminering för juridiska personer och skydd mot diskriminering på grund av ålder, som från början var avsedda för vår utredning, skall i stället ingå i uppdraget för den parlamentariska kommittén.

Den svenska lagstiftningen i dag

I Sverige finns redan lagstiftning som delvis svarar mot direktivens krav.

Inom straffrätten finns bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken. Den bestämmelsen riktar sig främst mot näringsidkare och deras anställda och förbjuder dem att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller homosexuella läggning. Bestämmelsen tillämpas också på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag. Den gäller vidare diskriminering vid tillträde till allmän sammankomst och offentlig tillställning.

Inom arbetsrätten finns tre lagar från 1999 som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet samt diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Bestämmelserna riktar sig mot arbetsgivare och skyddar arbetssökande och arbetstagare. Vidare finns lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, som ger skydd mot diskri-

minering på alla de nämnda grunderna samt även mot diskriminering på grund av kön.

Det skydd mot diskriminering som finns i den svenska lagstiftningen i dag räcker förhållandevis långt på arbetsplatserna och i högskolan. Det finns också ett visst skydd mot diskriminering inom handeln. På en stor del av det tillämpningsområde som täcks av båda EG-direktiven saknas dock lagstiftning och på de nya samhällsområdena som skall täckas av lagstiftning enligt direktivet mot etnisk diskriminering är det ännu sämre ställt.

Förslag till tre nya lagar med förbud mot diskriminering

En av de första frågorna vi har haft att ta ställning till har varit hur vi bäst skulle utforma våra lagförslag. Vi har valt att föreslå tre nya lagar som skall ersätta de tre lagar som finns på det arbetsrättsliga området i dag och som skall gälla även på de övriga samhällsområden som omfattas av direktiven. Lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall enligt förslaget gälla som tidigare men bör ändras för att svara mot kraven i de båda EG-direktiven.

Vi föreslår

- en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och
- en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Lagarna skall omfatta alla fysiska personer oavsett medborgarskap och bosättning.

De tre lagarna skall innehålla fyra förbud mot diskriminering, nämligen förbud mot *direkt diskriminering*, förbud mot *indirekt diskriminering*, förbud mot *trakasserier* och förbud mot *en order eller en instruktion att diskriminera*.

Förbudet mot direkt diskriminering skall gälla inte bara på grund av en persons egen tillhörighet till någon av de skyddade grupperna. Det skall också vara förbjudet att diskriminera någon på grund av anknytning till en annan person som hör till dessa grupper.

Förbudet mot trakasserier skall riktas mot alla som omfattas av förbuden mot direkt och indirekt diskriminering. Förbudet skall dessutom gälla bl.a. arbetstagare emellan. Det innebär att en arbets-

tagare inte får trakassera en annan arbetstagare eller den som genomgår praktik eller utbildning på arbetsplatsen. Vid sidan av förbudet mot trakasserier skall det både på arbetsplatser och inom utbildningsväsendet finnas en skyldighet för arbetsgivare respektive skolor och andra som bedriver utbildning att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Förbudet mot order eller instruktion att diskriminera tar närmast sikte på interna uppmaningar hos de ansvariga i verksamheter som förbuden riktas mot. Det skall inte få förekomma att någon ansvarig person beordrar eller instruerar sina underlydande att göra sig skyldiga till diskriminering. När detta förekommer skall det sanktioneras särskilt.

Tillämpningsområdet för de nya lagarna

I alla tre lagarna föreslås att de fyra förbuden mot diskriminering – i enlighet med arbetslivsdirektivets krav – skall gälla i

- arbetslivet,
- vid arbetsförmedling m.m.,
- vid start eller bedrivande av näringsverksamhet,
- vid yrkesutövning, och
- vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer.

Som vi nämnt kräver direktivet mot etnisk diskriminering lagstiftning även på samhällsområden som inte har med arbetslivet att göra. Lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse har utformats så att de fyra diskrimineringsförbuden skall gälla hela det tillämpningsområde som täcks av direktivet mot etnisk diskriminering.

Till en del har vi valt att låta även de andra båda lagarna omfatta områden som inte täcks av arbetslivsdirektivet och där EG-rätten således inte fordrar nationell lagstiftning. Skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet och vid tillgång till och tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder som är tillgängliga för allmänheten är därför likalydande i de tre lagförslagen.

Det föreslagna skyddet mot diskriminering inom utbildningsväsendet gäller främst den grundläggande rätten att ta del av utbildning, dvs. rätten att få tillträde till utbildningen och också att få fullfölja den.

Skyddet mot diskriminering vid handel skall enligt förslaget gälla när någon tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten eller efterfrågar detsamma från allmänheten. Det skall också gälla när någon anordnar allmänna sammankomster eller offentliga tillställningar.

Det är vår uppfattning att även socialt skydd, inklusive social trygghet, hälso- och sjukvård och sociala förmåner bör täckas av alla de tre lagarna. På den tid som stått oss till buds har det dock inte varit möjligt att lägga fram förslag om sådant skydd i de två lagar där det inte krävs enligt EG-direktiven. Bestämmelser på de områdena finns därför bara i förslaget till lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse. I den lagen föreslås skydd mot diskriminering som skall gälla när någon fattar beslut eller vidtar åtgärder inom följande verksamheter:

- inom socialförsäkringen och andra bidragssystem,
- inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet,
- inom socialtjänsten m.m.,
- inom arbetslöshetsförsäkringen, samt
- i frågor om statligt studiestöd.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Arbetslivsdirektivet kräver att arbetsgivare vidtar rimliga anpassningsåtgärder för att göra det möjligt för personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller för att genomgå utbildning.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder har förbudet mot direkt diskriminering förenats med ett krav på att arbetsgivare vidtar skäligen stöd- och anpassningsåtgärder vid anställning, befordran och utbildning för befordran. Vi har utformat förslaget till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder så att den bestämmelsen utvidgas till att gälla i andra situationer då en arbetstagare annars skulle kunna anses missgynnad.

En annan fråga är om skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan. Detta skall utredas av den parlamentariska kommittén och omfattas inte av våra förslag.

Förbud mot repressalier

I enlighet med krav i de båda EG-direktiven föreslår vi förbud mot repressalier för den som har anmält eller på annat sätt påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Ogiltighet

Lagarna skall vara tvingande. Det skall alltså inte finnas någon skyldighet att följa diskriminerande avtalsbestämmelser. Vi föreslår vidare att avtal som är diskriminerande på ett sätt som strider mot lagarna skall kunna jämkas eller förklaras ogiltiga. Även en uppsägning av ett avtal eller en annan sådan rättshandling som sker på ett diskriminerande sätt skall kunna förklaras ogiltig. Detsamma skall gälla bestämmelser som tillämpas på en arbetsplats samt bestämmelser som tillämpas inom en organisation som är förbjuden att diskriminera enligt lagarna.

Skadestånd

Den som bryter mot förbuden mot diskriminering och repressalier i lagarna skall enligt förslaget betala skadestånd både för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade. Även den som försummar sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd för den kränkning som underlåtenheten innebär. EG-direktiven ställer krav på att skadestånden skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande. Skadeståndsbeloppen bör bestämmas med beaktande av den praxis i fråga om beloppens storlek som förekommer på det arbetsrättsliga området. Generellt sett bör beloppen dock vara högre.

Tillsyn över de nya lagarna

Det skall ligga på Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) att se till att lagarna följs. Förslagen innebär en avsevärd utökning av tillsyns-

området för alla de tre ombudsmännen. Utvidgningen av området för DO är särskilt stor.

Rättegången

De rättsliga förfarandena skall ske efter vad som gäller i den svenska processlagstiftningen. Det innebär att diskriminering på det arbetsrättsliga området handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister på samma sätt som i dag. Mål om ogiltighet eller skadestånd utanför det arbetsrättsliga området skall prövas inom ramen för ett tvistemålsförfarande i allmän domstol och diskriminerande myndighetsbeslut skall såsom gäller i dag kunna överklagas i förvaltningsrättslig ordning.

Ombudsmännen föreslås få rätt att föra talan både som part för den enskilde och som ombud för honom eller henne på samma sätt som ombudsmännen kan föra talan i arbetsrättsliga tvister enligt de nu gällande lagarna.

I arbetsrättsliga mål skall samma preskriptionsregler gälla som enligt nu gällande lagstiftning. För övriga mål föreslår vi att talan skall väckas inom två år.

Bevisfrågor

Enligt de båda EG-direktiven fordras särskilda regler som ger en bevislättning för den som anser sig diskriminerad. Om den personen lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering skall det åligga svaranden att bevisa att så inte är fallet.

Principerna för hur bevisbördan skall fördelas går tillbaka på praxis från EG-domstolen och tillämpas redan vid prövning av tvister som handlar om jämställdhetslagen, de tre arbetsrättsliga diskrimineringslagarna från 1999 och lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Vi lägger fram förslag till bestämmelser om hur prövningen skall gå till.

Ikraftträdande

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 19 juli 2003 och enligt arbetslivsdirektivet skall det ske senast den 2 december 2003.

Vi föreslår att de tre nya lagarna om förbud mot diskriminering skall träda i kraft den 1 juli 2003.

Summary

Our assignment

Our task has been to propose how two EC Directives that have been adopted by the Council of the European Union (the Council) in 2000 shall be implemented in Sweden.

The purpose of the two EC Directives is to combat discrimination.

The Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic origin deals with discrimination on the grounds of race or ethnic origin.

The Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation deals with discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age and sexual orientation.

The EC Directives shall apply to all persons, as regards both the public and the private sectors, including public bodies. Protection against discrimination shall comprise both direct and indirect discrimination. Moreover it shall cover harassment and also an instruction to discriminate against a person.

Both of the EC Directives shall be applied in what is termed within the EU as the field of '*employment and occupation*'. This is a broad concept, which covers not only circumstances at the workplace but also related areas. The Directives cover:

- conditions for access to employment,
- conditions for access to self-employment,
- conditions for access to occupation,
- access to vocational guidance,
- access to vocational training and advanced vocational training,
- access to retraining,
- access to practical work experience,

- employment and working conditions, including dismissals and pay,
- membership of and involvement in an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

In addition to this, the Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic origin shall apply in the following areas of society that lie outside the field of employment and occupation:

- social protection, including social security and healthcare,
- social advantages,
- education,
- access to and the supply of goods and services which are available to the public, including housing.

On 31 January 2002, the Swedish Government issued terms of reference for a Parliamentary Committee with numerous tasks in the field of discrimination (Cohesive Discrimination Legislation, Dir. 2002:11). The task of submitting proposals for protection against discrimination for legal persons and protection against discrimination on grounds of age, which were originally intended for our Committee of Inquiry, shall instead be included in the assignment for the Parliamentary Committee.

Current Swedish legislation

In Sweden, there is already legislation that partly corresponds with the requirements of the Directives.

Within criminal law, there is a provision concerning unlawful discrimination contained in Chapter 16, Section 9 of the Penal Code. This provision is primarily aimed at businessmen and their employees and prohibits them from discriminating in the conduct of their business against anyone on grounds of the persons race, colour, national or ethnic origin, religious belief or homosexual orientation. The provision also covers discrimination in the public sector by officials and elected persons of public authorities and local government. It also covers discrimination in access to public events.

Within labour law there are three laws from 1999 that prohibit discrimination in working life on grounds of ethnic affiliation and also discrimination against people with disabilities and discrimination on grounds of sexual orientation. These provisions are orientated towards employers and protect jobseekers and employees. Furthermore, there is the Equal Treatment of Students at Universities Act (2001:1286), which provides protection against discrimination on all the grounds mentioned and also against discrimination on grounds of sex.

The protection against discrimination found in the current Swedish legislation is rather far reaching at workplaces and in higher education. There is also some protection against discrimination in trade. However, there is no legislation for a large part of the ambit of both the EC Directives and, in the new areas of society to be covered by legislation according to the Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic origin, the position is even worse.

Proposals for three new acts with prohibitions against discrimination

One of the first questions on which a position had to be adopted has been how we could best formulate our statutory proposals. We have chosen to propose three new acts which will replace the three current acts in the field of labour law and which will also apply to the other areas of society that are subject to the Directives. The Equal Treatment of Students at Universities Act shall, according to the proposal, apply as before but should be amended to correspond with the requirements contained in the two EC Directives.

We propose

- an Act on Prohibition against Discrimination on grounds of Ethnic affiliation, Religion or Belief,
- an Act on Prohibition against Discrimination on grounds of Disability, and
- an Act on Prohibition against Discrimination on grounds of Sexual orientation.

These Acts will cover all natural persons, irrespective of nationality and residence.

The three Acts shall contain four prohibitions against discrimination, namely prohibition against *direct discrimination*, prohibi-

tion against *indirect discrimination*, prohibition against *harassment* and prohibition against *an order or an instruction to discriminate*.

The prohibition against direct discrimination shall apply not only on the grounds of a person's own affiliation to any of the protected groups. It shall also be prohibited to discriminate against anyone owing to ties with another person who belongs to these groups.

The prohibition against harassment shall be directed towards everyone who is subject to the prohibitions against direct and indirect discrimination. The prohibition shall furthermore apply, among other things, between employees. This means that an employee may not harass another employee or a person who is undertaking work experience or training at the workplace. Besides the prohibition against harassment, there shall also be an obligation at workplaces and within the education services for employers and schools respectively and others who conduct education to investigate and implement measures against harassment.

The prohibition against orders or instructions to discriminate is primarily targeted at internal directions on the part of those responsible within operations against whom the prohibitions are directed. It shall not be permitted for any responsible person to order or instruct his/her subordinates to commit discrimination. Should such discrimination occur, a special sanction shall apply.

Scope of application of the new Acts

It is proposed that for all three Acts, the four prohibitions against discrimination – in accordance with the Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation requirements – shall apply within

- working life,
- employment offices, etc.,
- in connection with access for carrying on business operations,
- in connection with access for carrying on a profession, and
- in connection with membership of and involvement in an organisation of workers or employers, or any professional organisation.

As we have mentioned, the Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic

origin also requires legislation in fields of society that are not related to employment and occupation. The Act on Prohibition against Discrimination on the grounds of Ethnic affiliation, Religion or Belief has been formulated so that the four prohibitions on discrimination shall apply for the full ambit of the Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic origin.

To some extent we have chosen also to allow both of the other Acts to cover areas that are not covered by the Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation and therefore not required by EU law. The protection against discrimination within the education services and in connection with access to and provision of goods/services and housing that are available to the public is therefore similarly worded in the three statutory proposals.

The proposed protection against direct and indirect discrimination within the education service primarily applies to the fundamental right to receive education, i.e. the right to gain access to education and also to be permitted to complete it.

The protection against discrimination in trade shall, according to the proposal, apply when a person supplies goods, services, real property or housing to the public or procures the same from the public. It shall also apply when someone arranges public meetings or public performances.

It is our view that social protection, including social security, healthcare and social benefits should also be covered by all of the three Acts. However, in the time that has been available to us it has not been possible to put forward proposals concerning such protection in the two Acts where it is not required under the EC Directives. The provisions in these areas are therefore only contained in the proposal for the Act on Prohibition against Discrimination on the grounds of Ethnic affiliation, Religion or Belief. In this Act there is a proposal for protection against discrimination that will apply when someone makes a decision or implements measures within the following activities:

- within social insurance and other benefits systems,
- within healthcare or other medical services,
- within the social services, etc.,
- within unemployment insurance, and
- on matters concerning state study support.

Support and adaptation measures for people with disabilities

The Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation requires that an employer implements reasonable adaptation measures in order to enable people with disabilities to gain access to, participate in or have a career in employment and occupation or to undertake education.

In the 1999 Act concerning Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disabilities, the prohibition against direct discrimination has been combined with the requirement that an employer implements reasonable support and adaptation measures in connection with employment, promotion and education for promotion. We have formulated the proposal for the Act on Prohibition against Discrimination on the grounds of Disability so that this provision is extended to apply in other situations when an employee would otherwise be deemed to be disfavoured.

Another issue is whether the protection of people with disabilities against being disfavoured owing to inadequate access should be introduced in other areas of society than employment/occupation and higher education. This shall be investigated by the Parliamentary Committee and is not covered by our proposals.

Prohibition against victimisation

In accordance with the requirements contained in both of the EC Directives, we propose a prohibition against victimisation of a person who has reported or in another way pointed out discrimination or participated in an investigation about discrimination.

Invalidity

The Acts shall be mandatory. There should thus be no obligation to comply with discriminatory contractual provisions. We also propose that it should be possible to adjust or declare invalid contracts that are discriminatory in a way that infringes the Acts. It shall also be possible to declare invalid the termination of a contract or other such legal act that occurs in a discriminatory manner. The same shall apply to provisions that are applied at a workplace and to provisions that are applied within an organisation that is prohibited from discriminating according to the Acts.

Damages

A person who violates the prohibitions against discrimination and victimisation contained in the Acts shall, according to the proposal, pay damages both for the violation that the discrimination involves and for the financial loss that arises for the person discriminated against. A person who neglects his/her obligation to investigate and implement measures against harassment shall also pay damages for the violation that the failure involves. The EC Directives impose requirements on damages being effective, proportionate and dissuasive. The amounts of the damages should be determined taking into account the practice found in the field of labour law as regards the amount of the sums. However, generally viewed, the amounts should be high.

Supervision of the new Acts

It should be an obligation of the Ombudsman against Ethnic Discrimination (DO), the Disability Ombudsman (HO) and the Ombudsman against Discrimination because of Sexual Orientation (HomO) to ensure compliance with the Acts. The proposals involve a substantial extension of the field of supervision for all three Ombudsmen. The extension of the area for the DO is particularly great.

Legal proceedings

The legal procedures shall occur according to that applicable in the Swedish legislation on procedural law. This means that discrimination in the field of labour law shall be dealt with in accordance with the Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974:371) in the same way as today. Cases concerning invalidity or damages outside the field of labour law shall be considered within the framework of the procedure for contentious cases at a public court and discriminatory decisions by authorities shall, as applies today, be subject to appeal within the administrative law system.

It is proposed that the Ombudsmen are given the right to bring an action both as a party for the individual and as a representative for him/her in the same way as the Ombudsmen can bring actions in labour law disputes under the Acts currently applicable.

In labour law cases, the same rules on limitation shall apply as according to the legislation currently applicable. In other cases, we propose that an action must be instituted within two years.

Evidential issues

According to both of the EC Directives, special rules are required to provide a relaxation of evidence for a person who considers that he/she has been discriminated against. If the person establishes facts from which it may be presumed that there has been discrimination, it shall be for the respondent to prove that this is not the case.

The principles for how the burden of proof shall be distributed are rooted in the practice of the European Court of Justice and already apply when considering disputes that relate to the Equality Act, the three Labour Law Discrimination Acts from 1999 and the Equal Treatment of Students at Universities Act.

We put forward proposals for provisions concerning how the consideration should be dealt with.

Entry into force

The Member States shall, according to the Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of race or ethnic origin, adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with the Directive by 19 July 2003 and, according to the Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, by 2 December 2003.

We propose that the three new Acts on prohibition against discrimination should enter into force on 1 July 2003.

Författningsförslag

1 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § I 5 kap. 1 § finns en särskild bestämmelse om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Etnisk tillhörighet

3 § Med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

Övertygelse

4 § Med övertygelse avses grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär.

Lagen är tvingande

5 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

6 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering*Direkt diskriminering*

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 8 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetsökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran,
3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,
4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetsökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.

Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller

2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsetta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för traskasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.**13 §** Diskrimineringsförbuden gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,
2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller
3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

Inom socialförsäkringen m.m.

14 § Diskrimineringsförbuden gäller när en försäkringskassa eller en myndighet beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd som gäller socialförsäkringen och andra bidragssystem eller finansieringen av systemen för social trygghet.

Inom socialtjänsten m.m.

15 § Diskrimineringsförbuden gäller när en kommun, en myndighet eller annan beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd inom socialtjänsten eller annan verksamhet som har betydelse för enskildas ekonomiska och sociala trygghet.

Inom hälso- och sjukvården

16 § Diskrimineringsförbuden gäller när någon beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd inom hälso- och sjukvård eller annan medicinsk verksamhet.

Inom arbetslöshetsförsäkringen

17 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetslöshetskassa eller en myndighet beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i en fråga om arbetslöshetsförsäkringen.

I fråga om studiestöd

18 § Diskrimineringsförbuden gäller när Centrala studiestödsnämnden eller annan beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om statligt studiestöd.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av

arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Samverkan och aktiva åtgärder mot diskriminering i arbetslivet

Samverkan

1 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Målinriktat arbete

2 § Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter enligt första stycket finns i 3–5 §§.

Arbetsförhållanden

3 § Arbetsgivaren skall genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

4 § Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse eller för repressalier på grund av att någon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Rekrytering

5 § Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse ges möjlighet att söka lediga anställningar.

6 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränk-

ning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserierna för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

7 kap. Tillsyn

1 § För att se till att denna lag följs skall det finnas en ombudsman och en nämnd mot diskriminering.

Ombudsmannen och nämnden utses av regeringen.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

2 § Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

Ombudsmannen skall också i övrigt verka för lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

3 § Av 8 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier.

Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av ombudsmannen lämna de uppgifter

om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagarare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite i frågor om uppgiftsskyldighet

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 §, får av ombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Nämnden mot diskriminering

6 § Nämnden mot diskriminering har till uppgift att besluta om vitesföreläggande enligt 7 § och pröva överklaganden enligt 14 §.

7 § En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 5 kap. 3–5 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av ombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare.

I framställningen skall det anges vilka åtgärder som bör äläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Handläggningen

8 § Arbetsgivaren skall, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, föreläggas att inom en viss tid yttra sig över en framställning enligt 7 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen skall ombudsmannen beredas tillfälle att yttra sig.

9 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

10 § Ärenden om vitesföreläggande enligt 7 § avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

11 § Till en förhandling enligt 10 § skall den som har gjort framställningen hos Nämnden mot diskriminering samt arbetsgivaren kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

Ärendenas avgörande

12 § Ett ärende om vitesföreläggande enligt 7 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

Om ombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

13 § Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 7 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som begärts i framställningen, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I beslutet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall vara skriftligt och delges arbetsgivaren.

Överklagande m.m.

14 § Ombudsmannens beslut om vitesföreläggande enligt 5 § får överklagas hos Nämnden mot diskriminering.

I sådana överklagningsärenden tillämpas 9-10 §§.

Till en förhandling om vitesföreläggande enligt 5 § skall ombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen

15 § Ett beslut enligt denna lag av Nämnden mot diskriminering får inte överklagas.

16 § Talan om utdömmande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

I mål om utdömmande av vite som förelagts enligt 7 § får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

8 kap. Rättegången

Tillämpliga regler

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagare anses också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot etnisk diskriminering som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Ombudsmannen mot etnisk diskriminering för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Ombudsmannen mot etnisk diskriminering för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerats att visa att något samband inte har före-

legat mellan behandlingen och den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med denna etniska tillhörighet, religion eller övertygelse. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och den etniska tillhörigheten, religionen eller övertygelsen.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade

handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall upphöra att gälla.

2 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter för personer med funktionshinder.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av funktionshinder.

Funktionshinder

3 § Med funktionshinder avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Lagen är tvingande

4 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

5 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med funktionshinder missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med visst funktionshinder.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med funktionshinder är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med funktionshinder är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 7 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran,
3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,
4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,
5. leder och fördelar arbetet,
6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller
7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I fall som avses i första stycket gäller förbudet mot direkt diskriminering även då arbetsgivaren genom att vidta stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med ett funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om i yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller

ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.***Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.***

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller

2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsätta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.

13 § Diskrimineringsförbuden gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,

2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller

3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med funktionshinder skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med funktionshinder skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagarare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserierna för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

6 kap. Tillsyn

Handikappombudsmannen

1 § Handikappombudsmannen skall se till att denna lag följs.

2 § Handikappombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

3 § Av 7 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier.

Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av Handikappombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när Handikappombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetssökande eller arbetstagare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 § får av Handikappombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Överklagande m.m.

6 § Handikappombudsmannens beslut om vitesföreläggande får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

7 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

8 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

9 § Till en förhandling enligt 8 § skall Handikappombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

7 kap. Rättegången*Tillämpliga regler*

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagare anses också arbetsökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Handikappombudsmannen som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Handikappombudsmannen för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Handikappombudsmannen för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och funktionshindret.

I mål i vilket 3 kap. 1 § andra stycket skall tillämpas gäller följande. Den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan av skäl som har samband med funktionshinder skall visa att arbetsgivaren genom att vidta *stöd- och anpassningsåtgärder* kan skapa en situation för den missgynnade som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att det inte skäligen kan krävas att sådana åtgärder vidtas.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med detta funktionshinder. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och funktionshindret.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av funktionshinder skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skäligen anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Handikappombudsmannen skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder skall upphöra att gälla.

3 Förslag till lag (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett sexuell läggning.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att främja lika rättigheter och lika möjligheter i arbetslivet och skall särskilt motverka alla former av diskriminering på grund av sexuell läggning.

Sexuell läggning

3 § Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

Lagen är tvingande

4 § Ett avtal som innebär att en persons rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Tillämpningsområde

5 § Denna lag gäller inte inom tillämpningsområdet för lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

2 kap. Förbud mot diskriminering

Direkt diskriminering

1 § Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med sexuell läggning missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

2 § Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss sexuell läggning.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Trakasserier

3 § Trakasserier som har samband med sexuell läggning är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Order eller instruktion att diskriminera

4 § En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med sexuell läggning är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Bevisning

5 § I 7 kap. 6–9 §§ finns särskilda bestämmelser om bevisning i mål om diskriminering enligt lagen.

3 kap. När förbuden gäller

I arbetslivet

Förbud för arbetsgivare

1 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när en arbetsgivare

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar någon annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran,

3. beslutar om en arbetstagares deltagande i utbildning, yrkespraktik eller yrkesvägledning eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor,

4. tillämpar anställnings- eller arbetsvillkor,

5. leder och fördelar arbetet,

6. säger upp, avskedar eller permitterar en arbetstagare, eller

7. vidtar en annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

2 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetssökande eller en arbetstagare för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta om en arbetstagares arbetsförhållanden skall vid tillämpning av första stycket likställas med arbetsgivaren.

Förbud för andra än arbetsgivare

3 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet, en näringsidkare eller annan beslutar i frågor om yrkespraktik eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för sådana frågor.

4 § Den som bedriver verksamhet får inte utsätta någon som arbetar eller genomgår utbildning i verksamheten för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

5 § En arbetstagare eller någon annan som arbetar eller utbildas på en arbetsplats får inte utsätta en annan sådan person på arbetsplatsen för trakasserier.

Vid arbetsförmedling m.m.

6 § Diskrimineringsförbuden gäller när länsarbetsnämnden

1. gör urval bland flera arbetssökande eller som ett led i platsförmedling vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för om en arbetssökande skall få ett arbete, eller

2. prövar eller på annat sätt handlägger ärenden om vägledning, anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program eller annan arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Förbudet i första stycket 1 gäller även för annan än länsarbetsnämnden som bedriver arbetsförmedling.

Förbudet i första stycket 2 gäller även för Arbetsmarknadsstyrelsen och för annan än länsarbetsnämnden som getts rätt av Arbetsmarknadsstyrelsen att pröva frågor om anvisningar till arbetsmarknadspolitiska program.

Vid start eller bedrivande av näringsverksamhet

7 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om stöd, tillstånd eller liknande som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att starta eller bedriva näringsverksamhet beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid yrkesutövning

8 § Diskrimineringsförbuden gäller när en myndighet eller annan som har rätt att besluta om legitimation, auktorisation, registrering, tillstånd eller liknande, som behövs eller kan ha betydelse för en enskild persons möjlighet att påbörja eller utöva verksamhet inom ett visst yrke, beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid utbildning m.m.***Förbud för den som bedriver utbildning m.fl.***

9 § Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering gäller när den som bedriver utbildning eller den som har rätt att besluta om tillträde till utbildning

1. beslutar om tillträde till utbildningen eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för tillträdet, eller

2. vidtar en ingripande åtgärd mot en sökande eller en person som deltar i en utbildning.

10 § Den som enligt 9 § är förbjuden att diskriminera får inte utsetta en sökande eller någon som deltar i en utbildning för trakasserier eller ge en order eller en instruktion åt någon annan att diskriminera en sådan person.

11 § Diskrimineringsförbuden gäller när den som bedriver utbildning eller annan som har rätt att besluta om någons möjlighet att ta del av studie- eller yrkesvägledning eller yrkespraktik beslutar i en sådan fråga eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sådan fråga.

Vid medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och yrkesorganisationer

12 § Diskrimineringsförbuden gäller när en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd i fråga om en enskild persons medlemskap eller medverkan i organisationen eller i fråga om förmåner som organisationen tillhandahåller den som är medlem.

Vid handel m.m.

13 § Diskrimineringsförbuden gäller när någon

1. tillhandahåller varor, tjänster, fast egendom eller bostäder till allmänheten,

2. efterfrågar varor, tjänster, fast egendom eller bostäder från allmänheten, eller

3. anordnar allmän sammankomst eller offentlig tillställning.

4 kap. Förbud mot repressalier m.m.

Repressalier

1 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag får inte utsätta någon för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning om diskriminering.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 § En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med sexuell läggning skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Skyldigheten i första stycket gäller även när någon annan som arbetar eller genomgår utbildning på arbetsplatsen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

3 § Den som bedriver utbildning och som får kännedom om att någon som deltar i utbildningen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier som har samband med sexuell läggning skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter

4 § En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning eller yrkespraktik har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den har som fick arbetet eller utbildnings- eller praktikplatsen.

5 kap. Ogiltighet och skadestånd

Ogiltighet

1 § Om någon diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Diskrimineras någon på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det.

2 § Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse som tillämpas på arbetsplatsen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om den arbetssökande eller arbetstagaren begär det.

3 § Om en medlem eller den som ansöker om medlemskap i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation diskrimineras på ett sätt som är förbjudet enligt denna lag genom en bestämmelse i stadgarna för organisationen eller genom en annan bestämmelse som tillämpas i organisationen skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om medlemmen eller den som ansöker om medlemskap begär det.

Skadestånd

4 § Den som bryter mot förbuden mot diskriminering i denna lag skall betala skadestånd till den som diskriminerats för den kränkning som diskrimineringen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den diskriminerade.

5 § Den som bryter mot förbudet mot repressalier i denna lag skall betala skadestånd till den som utsatts för repressalierna för den kränkning som repressalierna innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer för den som repressalierna riktats mot.

6 § Den som inte fullgör sina skyldigheter enligt denna lag att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier skall betala skadestånd till den som utsatts för trakasserierna för den kränkning som underlåtenheten innebär.

7 § Om det är skäligt kan skadestånd enligt 4–6 §§ sättas ned eller helt falla bort.

6 kap. Tillsyn

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning

1 § För att se till att denna lag följs skall det finnas en ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning utses av regeringen.

2 § Ombudsmannen skall i första hand försöka få arbetsgivare och andra att frivilligt följa föreskrifterna i denna lag.

3 § Av 7 kap. 3 § framgår att ombudsmannen får föra talan i domstol för den som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier.

Uppgiftsskyldighet

4 § Den som omfattas av diskrimineringsförbuden i denna lag är skyldig att på uppmaning av ombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 1 §.

En arbetsgivare är vidare skyldig att lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild arbetsökande eller arbetstagare enligt 4 kap. 4 §.

Om det finns särskilda skäl gäller dock inte uppgiftsskyldigheten enligt första och andra stycket.

Föreläggande av vite

5 § Den som inte rättar sig efter en uppmaning enligt 4 § får av ombudsmannen vid vite föreläggas att fullgöra sin skyldighet.

Överklagande m.m.

6 § Ett beslut om vitesföreläggande av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning får överklagas hos Nämnden mot diskriminering. Nämndens beslut får inte överklagas.

Talan om utdömande av vite förs vid tingsrätt av ombudsmannen.

Handläggningen hos Nämnden mot diskriminering

7 § Nämnden mot diskriminering skall se till att ärendena blir så utredda som deras beskaffenhet kräver.

När det behövs skall nämnden låta komplettera utredningen. Överflödigt utredning får avvisas.

Muntlig förhandling

8 § Ärenden om vitesföreläggande avgörs efter muntlig förhandling, utom när nämnden anser att någon sådan förhandling inte behövs.

9 § Till en förhandling enligt 8 § skall ombudsmannen och den som har vitesförelagts kallas.

Nämnden får vid vite förelägga den som har vitesförelagts eller dennes ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

7 kap. Rättegången*Tillämpliga regler*

1 § Mål om ogiltighet och skadestånd enligt denna lag skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegång.

gången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten. Mål enligt 3 kap. 1 och 2 §§ och 4 kap. 2 § första stycket skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Det gäller även mål om en arbetsgivares repressalier enligt 4 kap. 1 §.

I ett mål som handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall som arbetstagaranses också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos. Detta skall gälla också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas i en tvist enligt denna lag.

Rätt att föra talan m.m.

2 § Av 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister framgår att en arbetstagarorganisation vid Arbetsdomstolen kan väcka och utföra en talan enligt den lagen för medlem i organisationen.

3 § I en tvist enligt denna lag får Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning som part föra talan för den enskilde som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, om den personen medger det. Om ombudsmannen för sådan talan får ombudsmannen i samma rättegång föra också annan talan som ombud för den personen. Ombudsmannens beslut i dessa frågor får inte överklagas.

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister får ombudsmannen dock föra talan bara om organisationen inte gör det.

Om målet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall ombudsmannens talan föras vid Arbetsdomstolen.

4 § När ett mål handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall vad som i rättegångsbalken föreskrivs om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen tillämpas också när Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för talan.

5 § När ett mål handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning för talan.

Bevisning i mål om diskriminering enligt lagen

6 § I mål om *direkt diskriminering* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation visa att en sådan behandling har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan behandlingen och den sexuella läggningen.

7 § I mål om *indirekt diskriminering* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit missgynnad visa att tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt, som framstår som neutral, i praktiken kan missgynna personer med denna sexuella läggning. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

8 § I mål om *trakasserier* på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit trakasserad visa att det trakasserande uppträdandet har förekommit. Det åligger då den som därigenom skall antas ha diskriminerat att visa att något samband inte har förelegat mellan uppträdandet och den sexuella läggningen.

9 § I mål om *order eller instruktion* att diskriminera någon på grund av sexuell läggning skall den som anser sig ha blivit kränkt visa att en order eller en instruktion har förekommit. I övrigt skall bestämmelserna om bevisning vid direkt eller indirekt diskriminering tillämpas.

Rättegångskostnader

10 § I mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är till-

låten får domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Preskription m.m.

11 § För mål som handläggs enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten skall en talan väckas inom två år efter det att den påtalade handlingen företogs eller en skyldighet senast skulle ha fullgjorts. I annat fall är rätten till talan förlorad.

12 § För mål som handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall

– 34 § andra och tredje styckena, 35 § andra och tredje styckena, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas när talan förs med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, och

– i andra fall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

13 § Talan om skadestånd enligt denna lag med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan anställningsbeslutet har vunnit laga kraft.

I fråga om en sådan skadeståndstalan räknas tidsfristerna enligt 12 § från den dag då beslutet vann laga kraft.

14 § En talan som förs av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning skall behandlas som om talan hade förts av den person som anser sig ha blivit diskriminerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003, då lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning skall upphöra att gälla.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder

Denna lag har till ändamål att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuell läggning och funktionshinder.

2 §

I denna lag avses med

högskola: ett universitet eller en högskola som har staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som omfattas av högskolelagen (1992:1434) samt en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina,

student: den som är antagen till och bedriver grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina; den som är anställd som doktorand skall dock inte anses som student vid tillämpningen av denna lag,

sökande: den som i vederbörlig ordning har anmält att han eller hon vill antas till grundläggande högskoleutbildning eller forskarutbildning enligt högskolelagen eller till utbildning som kan leda fram till en examen som en enskild utbildningsanordnare får utfärda enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma *hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse*,

etnisk tillhörighet: att någon tillhör en grupp av personer som har samma *nationella eller etniska ursprung eller hudfärg*,

övertygelse: *grundläggande värderingar i livsåskådningsfrå-*

gor eller andra frågor av etisk karaktär,

sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning,
funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

3 §

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder.

Närmare föreskrifter om högskolans skyldigheter enligt första stycket finns i 4 och 5 §§.

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuella läggning eller funktionshinder.

4 §

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som *kränker hans eller hennes integritet i högskolestudierna*, om uppträdandet har samband med

– *studentens etniska tillhörighet (etniska trakasserier),*

– *studentens sexuella läggning (trakasserier på grund av sexuell läggning),*

– *studentens funktionshinder (trakasserier på grund av funktionshinder), eller*

– *studentens könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).*

En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att en student utsätts för ett uppträdande som *syftar eller leder till att hans eller hennes värdighet kränks*, om uppträdandet har samband med

– *etnisk tillhörighet,*

– *religion eller övertygelse,*

– *sexuell läggning,*

– *funktionshinder, eller*

– *könstillhörighet eller är av sexuell natur.*

5 §

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, *religion eller övertygelse*, sexuella läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

7 §

En högskola får inte *missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än högskolan behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan könstillhörighet, annan etnisk tillhörighet, annan sexuell läggning eller utan funktionshinder i en likartad situation*, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte, om handlingen är berättigad av hän-

En högskola får inte *av skäl som har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder missgynna en student eller en sökande genom att behandla honom eller henne sämre än högskolan behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation*, om inte högskolan visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörigheten, den etniska tillhörigheten, *religionen eller övertygelsen*, den sexuella läggningen eller funktionshindret.

Förbudet gäller inte om handlingen är ett led i strävanden

syn till ett särskilt intresse som att främja jämställdhet mellan uppenbarligen är viktigare än kvinnor och män i högskolan. intresset av att förhindra diskriminering i högskolan.

8 §

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och *medlen är lämpliga och nödvändiga* för att uppnå målet.

En högskola får inte missgynna en student eller en sökande genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt *kan missgynna* personer med en viss könstillhörighet, en viss etnisk tillhörighet, *en viss religion eller övertygelse*, en viss sexuell läggning eller ett visst funktionshinder. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och *tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt* medel för att uppnå målet.

9 §

Förbuden mot direkt och indirekt diskriminering i 7 och 8 §§ skall gälla, när en högskola

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,

2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

a) tillgodoräknande av utbildning,

b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om

a) tillgodoräknande av utbildning,

b) anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,

- c) byte av handledare,
- d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
- e) utbildningsbidrag för doktorander, *eller*

4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

- c) byte av handledare,
- d) indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
- e) utbildningsbidrag för doktorander,

4. beslutar om eller vidtar någon annan åtgärd som kan ha betydelse för en sökandes eller students möjlighet att ta del av studie- och yrkesvägledning eller för en students möjlighet att ta del av yrkespraktik, eller

5. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

9 a §

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för trakasserier som avses i 4 §. Sådana trakasserier utgör diskriminering.

9 b §

En högskola får inte ge en order eller en instruktion att diskriminera en student eller en sökande av skäl som har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, sexuell läggning eller funktionshinder. En sådan order eller instruktion utgör diskriminering.

11 §

En högskola får inte utsätta *en student eller en sökande* för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering eller medverkat i en utredning *enligt denna lag*.

En högskola får inte utsätta *någon* för repressalier på grund av att han eller hon har anmält högskolan för diskriminering, *påtalat att högskolan har gjort sig skyldig till diskriminering* eller medverkat i en utredning *om*

diskriminering.

13 §

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd *för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt – skyldigheten enligt 6 § att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter,*

– förbuden i 7 eller 8 § och 9 § eller 10 § mot diskriminering av studenter eller sökande,

– förbudet i 11 § mot att utsetta studenter eller sökande för repressalier.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

14 §

Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare som har tillstånd att utfärda examina enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina skall betala skadestånd *till*

– en student som utsatts för trakasserier när högskolan har åsidosatt skyldigheten i 6 § för den kränkning som underlåtenheten innebär,

– en student eller en sökande när högskolan har överträtt förbuden i 7–10 §§ för den kränkning som överträdelsen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer,

– den som utsatts för repressalier när högskolan har överträtt förbudet i 11 § för den kränkning som överträdelsen innebär och för den ekonomiska skada som uppkommer.

Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbuden i 7 eller 8 § och

9 § 1, 3 *eller* 4 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

9 § 1, 3-5 eller 10 § eller förbudet mot repressalier i 11 §. Om överklagandenämnden finner att beslutet strider mot något av förbuden och detta kan antas ha inverkat på utgången, skall beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, skall överklagande ske i den där föreskrivna ordningen i stället för enligt bestämmelserna i första stycket.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

5 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 5 a § högskolelagen (1992:1434) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

5 a §

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett *deras* könstillhörighet, *etniska* tillhörighet, *sexuella* läggning och funktionshinder.

I lagen (2001:1286) om lika-behandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett könstillhörighet, *etnisk* tillhörighet, *religion eller övertygelse*, *sexuell* läggning och funktionshinder.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Härigenom föreskrivs att 1–5 §§ lagen (1999:131) om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag har till ändamål att motverka *etnisk* diskriminering. Med *etnisk* diskriminering avses att en person eller en grupp av personer missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling *på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse*.

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att *etnisk* diskriminering inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsätts för *etnisk* diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och orga-

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse*. Med *sådan* diskriminering avses att en person eller en grupp av personer *av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* missgynnas i förhållande till andra eller på annat sätt utsätts för orättvis eller kränkande behandling.

2 §

Regeringen utser en ombudsman som skall verka för att diskriminering *på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* inte förekommer i arbetslivet eller på andra områden av samhällslivet.

3 §

Ombudsmannen skall genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsätts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter.

Ombudsmannen skall vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och orga-

nisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot *etnisk* diskriminering.

nisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot diskriminering.

4 §

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för *etnisk* diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

Ombudsmannen skall särskilt motverka att arbetssökande utsätts för diskriminering. Ombudsmannen skall också i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet.

5 §

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (1999:130) om åtgärder mot *etnisk* diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Ombudsmannen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av *etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse* och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan i enlighet med bestämmelserna i lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

7 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Handikappombudsmannen har till uppgift att bevaka frågor som angår funktionshindrade personers rättigheter och intressen. Målet för ombudsmannens verksamhet skall vara att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor.

Handikappombudsmannens verksamhet skall avse uppföljning och utvärdering i frågor som anges i första stycket.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild *arbetsökande eller arbetstagare eller en student eller sökande* föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Handikappombudsmannen skall enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan se till att lagarna följs och äger även rätt att för en enskild *som anser sig ha blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier* föra talan i tvister angående tillämpningen av lagarna.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

8 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse¹

Föreslagen lydelse

1 kap.

3 §

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),

2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, eller

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),

2. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,

3. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder,

4. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning, eller

¹ Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6

5. lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

5. lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 och 10 §§ lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §²

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

– 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

– 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt

– 2–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av

– 1 kap. 3 och 4 §§, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 6 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse,

– 1 kap. 3 §, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 5 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder samt

– 1 kap. 3 §, 2 kap. 1–4 §§, 3 kap. 1 § 2–7 och 2 §, 4 kap. 1, 2 och 4 §§, 5 kap. 1, 2 och 4–7 §§ lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

– 2–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av

² Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6

deltidsarbetande arbetstagare deltidstid arbetstagare och arbetstagare med tidsbe- och arbetstagare med tidsbe- gränsad anställning. gränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är för- mänligare för arbetstagaren.

10 §

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 46–56 §§ jämställdhetslagen (1991:433) om rätt att föra talan, gemensam handläggning och om preskription m.m.,

– 37, 38, 40, 41 och 43 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet om rätt att föra talan och om preskription m.m.,

– 25, 26, 28, 29 och 31 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder om rätt att föra talan och om preskription m.m. samt

– 24, 25, 27, 28 och 30 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning om rätt att föra talan och om preskription m.m.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

10 Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 och 21 §§ sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

20 §³

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,

2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 2 kap. 1–4 §§, 3 kap., 4 kap. och 6 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, 2 kap. 1–4 §§ och 3–5 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder, 2 kap. 1–4 §§ och 3–5 kap. lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning, 6–11

³ Lydelse enligt bet. 2001/02:AU6

3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

21 §

Sekretess gäller hos följande myndigheter för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs:

1. Jämställdhetsombudsmannen eller Jämställdhetsnämnden i ärende enligt jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

2. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning,

3. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning,

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funk-

4. Handikappombudsmannen i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och

tionshinder och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

6. Konsumentombudsmannen i ärende enligt lagen (1997:379) om försöksverksamhet avseende medverkan av Konsumentombudsmannen i vissa tvister.

Sekretess gäller i verksamhet enligt lagen (1994:749) om Handikappombudsmannen för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

5. Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning i ärende enligt lagen (2003:000) om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan,

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

Bakgrunden till våra överväganden och förslag

1 Uppdraget

1.1 Kommittédirektiven

I kommittédirektiven *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (Dir. 2000:106) har vårt uppdrag angetts i huvudsak enligt följande.

Utredaren skall föreslå hur rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung¹ (direktivet mot etnisk diskriminering) och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet² (arbetslivsdirektivet) skall genomföras i Sverige och lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som utredningen kan ge anledning till.

Utredaren skall i sitt arbete följa beredningen av departementspromemorian *Åtgärder mot diskriminering i högskolan* (Ds 2000:71).

Utredaren skall i sitt arbete ta ställning till om direktiven i de delar som ligger utanför det arbetsrättsliga området skall genomföras genom en utvidgning av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet eller på annat sätt.

I direktivet mot etnisk diskriminering regleras endast diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung. Utredaren skall se till att även diskrimineringsgrunderna hudfärg och nationellt ursprung omfattas av de förslag som utredaren lägger fram med anledning av direktivet mot etnisk diskriminering.

Den svenska lagstiftningen omfattar även diskrimineringsgrunden trosbekännelse. Denna diskrimineringsgrund motsvaras närmast av religion och övertygelse i arbetslivsdirektivet. Diskrimineringsgrunden trosbekännelse har dock ett så nära samband med diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung att utredarens

¹ EGT L 180, 19.7.2000, s. 22 (Celex 300L0043)

² EGT L 303, 2.12.2000, s. 16 (Celex 300L0078) och rättelse i EGT L 2, 5.1.2001, s. 42, (Celex 300L0078R/01/)

överväganden och förslag med anledning av direktivet mot etnisk diskriminering även bör omfatta denna diskrimineringsgrund.

Utredaren skall redovisa eventuella konsekvenser av sina förslag för små företags villkor.

Utredaren skall samråda med 1999 års diskrimineringsutredning (Ju 1999:10) samt med arbetsmarknadens parter.

Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 februari 2002, undantaget bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder. Utredarens arbete i denna del skall redovisas senast den 1 juli 2002.

Den 31 januari 2002 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv för utredningen (Dir. 2002:12). Enligt tilläggsdirektiven begränsas uppdraget på så sätt att utredningen inte skall lämna förslag i frågorna om skydd mot diskriminering av juridiska personer och om hur förbudet mot diskriminering på grund av ålder skall genomföras. Vidare har utredningen fått förlängd tid och skall slutligt redovisa sitt uppdrag senast den 30 april 2002.

Direktiven och tilläggsdirektiven finns i sin helhet i bilaga 1 och bilaga 2.

1.2 Avgränsningar och utgångspunkter

Vår uppgift är att göra en genomgång av de båda EG-direktiven och lämna de lagförslag som behövs för att det svenska regel-systemet skall leva upp till direktivens krav.

Som framgår av de kommande kapitlen fordras ett stort antal nya bestämmelser i den svenska lagstiftningen. I kapitel 5 ges en kort redovisning av behovet av ny lagstiftning och av våra överväganden i fråga om i vilka lagar de nya bestämmelserna bör inordnas.

I kommittédirektiven har det anförts att diskrimineringsgrunden *trosbekännelse* har ett nära samband med diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung i direktivet mot etnisk diskriminering och att våra överväganden med anledning av arbetslivsdirektivets krav på skydd för religion och övertygelse därför bör omfatta även diskrimineringsgrunden trosbekännelse. Vi anser också att diskrimineringsgrunden religion och övertygelse bör behandlas på det sättet och föreslår en ny lag som innehåller förbud mot diskriminering både på grund av etnisk tillhörighet och på grund av religion eller övertygelse.

Vår uppgift har nästan uteslutande varit att genomföra de båda EG-direktiven i den svenska lagstiftningen. Uppdraget har varit så

omfattande att vi bara i begränsad utsträckning har kunnat gå utanför det och utreda sådant som inte ingår i EG-direktiven.

Ibland har det uppstått gränsdragningsproblem som har fordrat ställningstaganden. Vår utredning försiggår mellan två andra utredningar om diskrimineringsfrågor. I vårt arbete har det ingått att beakta analyser och slutsatser från 1999 års diskrimineringsutredning i betänkandet *Ett effektivt diskrimineringsförbud – Om olaga diskriminering och begreppen ras och sexuell läggning* (SOU 2001:39). De gäller:

- begreppet sexuell läggning,
- ett förstärkt skydd mot diskriminering av personer med funktionshinder,
- begreppet ras, samt
- brottet olaga diskriminering i 16 kap. 9 § BrB (brottsbalken).

Inte på något av dessa områden lägger vi förslag som innebär slutgiltiga ställningstaganden i de nämnda frågorna. Efter oss kommer en parlamentarisk kommitté att ta vid med en lång rad uppgifter som har nära beröring med vårt arbete. Av direktiven till den utredningen *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning* (Dir. 2002:11) framgår att de nämnda frågorna kommer att tas upp i det utredningsarbetet.

I avsnitt 6.3 skriver vi att innebörden av begreppet *sexuell läggning* i lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning är oklar och kan uppfattas på olika sätt. Vi har dock inte sett skäl att befara att begreppet skulle vara mindre omfattande än det som innefattas i diskrimineringsgrunden sexuell läggning i arbetslivsdirektivet och har därför inte analyserat begreppet ytterligare. Det är en uppgift för den kommande utredningen att göra det.

När 1999 års diskrimineringsutredning behandlade frågan om ett förstärkt skydd mot diskriminering av personer med funktionshinder handlade övervägandena om behovet av att införa ett generellt förbud mot diskriminering i näringsverksamhet av personer med funktionshinder. 1999 års diskrimineringsutredning ansåg att ett kommande arbete med ett sådant förbud borde omfatta även frågan om *tillgänglighet för personer med funktionshinder*. Av avsnitt 5.2 framgår mera utförligt hur vi resonerat då vi avstått från att gå närmare in på tillgänglighetsfrågan som är en uppgift för den kommande utredningen.

Vad gäller *begreppet ras* har vi gjort följande överväganden. Enligt direktivet mot etnisk diskriminering skall det bl.a. finnas skydd mot diskriminering på grund av ras. I punkt 6 i ingressen till direktivet anges att Europeiska unionen (EU) förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte innebär ett accepterande av sådana teorier.

Vid tillkomsten av lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan ansåg regeringen att termen "ras" inte skulle tas in i den nya lagens definition av etnisk tillhörighet. Det betonades att i sakligt hänseende skulle detta inte innebära någon skillnad gentemot de författningar där begreppet tidigare förekommer (prop. 2001/02:27 s. 30).

Eftersom slutsatserna från 1999 års diskrimineringsutredning nu skall behandlas vidare i den parlamentariska utredningen har vi avstått från att ta slutlig ställning till om ordet ras även i fortsättningen skall finnas med som en diskrimineringsgrund. I vårt förslag ingår därför ordet ras i begreppet etnisk tillhörighet på samma sätt som det gör nu enligt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

I avsnitt 6.3.1, där vi behandlar diskrimineringsgrunderna i direktivet mot etnisk diskriminering, återkommer vi till begreppet ras.

Frågan om *brottet olaga diskriminering* i 16 kap. 9 § BrB har en nära anknytning till det krav i direktivet mot etnisk diskriminering som fordrar skydd mot diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, inklusive bostäder, som är tillgängliga för allmänheten. Vi har i kapitel 10 lagt fram förslag till lagstiftning som svarar mot direktivets krav i den delen men har inte tagit ställning till om brottet olaga diskriminering bör finnas kvar i framtiden. I avsnitt 5.3 behandlar vi frågan om eventuella olägenheter med att ha både straffrättslig och civilrättslig lagstiftning på detta område. Frågan huruvida det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § BrB med någon annan typ av reglering kommer att behandlas i den kommande utredningen.

Enligt tilläggsdirektiven ingår det inte längre i vårt uppdrag att föreslå skydd för *juridiska personer*. Det ingår i stället i direktiven för den kommande utredningen att överväga om ett skydd mot diskriminering av juridiska personer bör införas. Såvitt vi kan utläsa ingår det inte i de förpliktelser för medlemsstaterna som följer av EG-direktiven att skapa ett skydd för juridiska personer. Av arti-

kel 3.1 i båda direktiven framgår att de skall tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ. Begreppet juridiska personer nämns inte i artikeltexten och vi har tolkat ordet "personer" som fysiska personer.

I punkt 16 i ingressen till direktivet mot etnisk diskriminering står det så här:

Det är viktigt att skydda alla fysiska personer mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Medlemsstaterna skall även, när så är lämpligt och i enlighet med nationell sedvana och praxis, sörja för att juridiska personer skyddas om de blir utsatta för diskriminering på grund av sina medlemmars eller delägars ras eller etniska ursprung.

Vi uppfattar orden i ingressen som en rekommendation att utvidga skyddet till juridiska personer och inte som en förpliktelse. Vi vill också framhålla att skrivningen är försedd med förbehåll så att skydd bara behöver finnas "när så är lämpligt och i enlighet med nationell sedvana och praxis".

Vi vet att diskriminering mot juridiska personer förekommer i olika sammanhang. Det händer t.ex. att företag som drivs av personer med utländsk bakgrund missgynnas när de söker lån eller att sammanslutningar av personer som har viss etnisk tillhörighet eller som är homosexuella missgynnas när de vill hyra lokaler. Diskriminering kan också vara ett problem för bemanningsföretag och för företag som levererar tjänster, t.ex. städföretag. Otvivelaktigt finns det ett behov av skydd även för juridiska personer. En åtgärd som innebär diskriminering mot juridiska personer får verkan mot ett antal fysiska personer på en gång och kan orsaka stor skada.

Frågan om hur ett diskrimineringskydd för juridiska personer skall utformas fordrar emellertid en del utredningsarbete. Redan begreppet juridisk person är något som behöver analyseras närmare. I tysk rätt finns bestämmelser som gäller för juridiska personer. I svensk lagstiftning finns emellertid inte någon legaldefinition av juridiska personer, vilket gör att det inte är givet hur skyddet skall komma till uttryck och vilka det skall omfatta. Av ovan angivna skäl lämnar vi inget förslag om skydd för juridiska personer.

En sista fråga att ta upp här är skydd mot diskriminering under *värnplikts- och civilpliktsjämsgöring*. Enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt är en person under vissa förutsättningar skyldig att tjänstgöra inom totalförsvaret. Frågan om totalförsvarspliktiga

omfattas inte av EG-direktiven och inte heller av våra kommittédirektiv. Regeringen har dock uppmärksammat frågan och uppdragit åt den kommande utredningen att se över om ett skydd mot diskriminering skall införas för dem som fullgör värnplikt och civilplikt.

1.3 Betänkandets disposition

Betänkandet inleds med en sammanfattning på svenska och engelska.

Kapitel 1–4 utgör bakgrund och underlag för våra överväganden och förslag. I kapitel 1 redovisas utredningens uppdrag. I kapitel 2 presenteras direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet. I kapitel 3 redovisas internationella åtaganden och i kapitel 4 gällande rätt.

I kapitel 5–16 presenterar vi våra överväganden och förslag. Kapitel 17 innehåller en författningskommentar. I kapitel 18 redovisas ekonomiska konsekvenser m.m.

Sist i betänkandet återfinns som *bilaga 1* och *2* våra kommittédirektiv, som *bilaga 3* direktivet mot etnisk diskriminering, som *bilaga 4* arbetslivsdirektivet jämte rättelse och som *bilaga 5–7* särskilda yttranden.

2 Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet

2.1 Direktivens tillkomst

Genom Amsterdamfördraget år 1997 infördes en ny artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget). Med stöd av artikel 13 kan rådet, inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, genom enhälligt beslut, på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet, vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Med stöd av artikel 13 lade kommissionen den 25 november 1999 fram ett förslag till åtgärder för att bekämpa diskriminering. Förslaget bestod av ett meddelande¹, två direktiv² och ett handlingsprogram.³

Den 29 juni 2000 antog rådet direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (direktivet mot etnisk diskriminering).

Den 27 november 2000 antog rådet direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Samma dag beslutade rådet genom beslut 2000/750/EG om inrättande av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006).⁴

¹ KOM (1999) 564 slutlig Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om vissa gemenskapsåtgärder för att bekämpa diskriminering.

² KOM (1999) 565 slutlig Förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet, EGT C 177 E, 27.6.2000, s.42 (Celex 599PC0565) och KOM (1999) 566 slutlig Förslag till rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av enskilda personer oavsett ras eller etniskt ursprung, ännu ej offentliggjort i EGT (Celex 599PC0566)

³ KOM (1999) 567 slutlig Förslag till rådets beslut om inrättande av gemenskapens handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006).

⁴ EGT L 303, 2.12.2000, s. 23 (Celex 300D0750)

2.2 Direktivens huvudsakliga innehåll

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet är utformade på ett likartat sätt. Båda direktiven innehåller ingress samt fyra kapitel. Kapitel 1 i båda direktiven innehåller *allmänna bestämmelser*. Där finns bestämmelser om syftet med direktiven, begreppet diskriminering, tillämpningsområdet, tillåten särbehandling samt om minimikrav. Arbetslivsdirektivet innehåller dessutom en bestämmelse om rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder. Kapitel 2 i båda direktiven innehåller bestämmelser om *rättsmedel* och om *säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna i direktiven*. Där finns bestämmelser om tillgång till rättslig prövning, skydd mot repressalier, bevisbörla, spridning av information samt om dialog mellan arbetsmarknadens parter och med icke-statliga organisationer. Kapitel 3 i direktivet mot etnisk diskriminering innehåller bestämmelser om *organ för främjande av likabehandling* medan kapitel 3 i arbetslivsdirektivet innehåller särskilda bestämmelser för Nordirland. Kapitel 4 i båda direktiven innehåller *slutbestämmelser*. Där finns bestämmelser om efterlevnad, sanktioner och genomförande.

2.2.1 Allmänna bestämmelser

Syftet med direktiven

Syftet med direktivet mot etnisk diskriminering är att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna (artikel 1).

Syftet med arbetslivsdirektivet är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna (artikel 1).

Begreppet diskriminering

Både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering (artikel 2.1). Båda direktiven innehåller även förbud dels mot trakasse-

rier som har samband med ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (artikel 2.3), dels mot en föreskrift att diskriminera någon på dessa grunder (artikel 2.4). Både trakasserier och föreskrift att diskriminera skall anses vara diskriminering enligt artikel 2.1.

Tillämpningsområdet

Skyddet mot diskriminering skall enligt båda direktiven tillämpas på alla personer och gälla inom såväl offentlig som privat sektor samt inom offentliga organ (artikel 3.1).

Inom ramen för gemenskapens befogenheter omfattar båda direktiven villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar, på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran (artikel 3.1 a). De omfattar även tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik (artikel 3.1 b), anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner (artikel 3.1 c) samt medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller (artikel 3.1 d).

Direktivet mot etnisk diskriminering omfattar även socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård (artikel 3.1 e), sociala förmåner (artikel 3.1 f), utbildning (artikel 3.1 g) samt tillgång till och tillhandhållande av varor och tjänster, som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder (artikel 3.1 h).

Direktiven omfattar inte särbehandling på grund av nationalitet. Direktiven påverkar inte heller bestämmelser och villkor för inresa till och bosättning på medlemsstaternas territorium för medborgare i tredje land och statslösa personer eller sådan behandling som beror på den rättsliga ställning som dessa personer har (artikel 3.2). Av artikel 3.3 i arbetslivsdirektivet framgår att direktivet inte skall tillämpas på utbetalningar från offentliga system eller liknande, däribland offentliga system för social trygghet eller socialt skydd. Såvitt avser arbetslivsdirektivet får medlemsstaterna även föreskriva att direktivet inte skall tillämpas på försvarsmakten när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och ålder (artikel 3.4).

Tillåten särbehandling

Viss särbehandling, som föranleds av en egenskap som har samband med ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, är tillåten. Det krävs dock att denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav (artikel 4 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 4.1 arbetslivsdirektivet).

Det är även tillåtet med viss särbehandling på grund av religion eller övertygelse i fråga om yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse (artikel 4.2 arbetslivsdirektivet).

Det är vidare tillåtet med viss särbehandling på grund av ålder (artikel 6 arbetslivsdirektivet).

Direktiven innehåller också bestämmelser om positiv särbehandling (artikel 5 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 7 arbetslivsdirektivet). Dessa bestämmelser innebär att medlemsstaterna får behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer missgynnas på grund av någon av de diskrimineringsgrunder som direktiven omfattar eller för att kompensera för ett sådant missgynnande.

Minimikrav

Både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet är s.k. minimidirektiv (artikel 6.1 respektive 8.1). Detta innebär att medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som går längre när det gäller att ta tillvara principen om likabehandling än de som anges i direktiven. Genomförandet av direktiven får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av direktiven (artikel 6.2 respektive 8.2).

Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

Av artikel 5 i arbetslivsdirektivet framgår att arbetsgivaren, under vissa förutsättningar, skall vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder för att göra det möjligt för dessa personer att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet

eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

2.2.2 Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna i direktiven

Tillgång till rättslig prövning

Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig ha blivit diskriminerade skall ha tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden (artikel 7.1 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 9.1 arbetslivsdirektivet). Med den klagandes tillstånd skall även föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter, på den klagandes vägnar eller för att stödja denne, kunna engagera sig i sådana förfaranden (artikel 7.2 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 9.2 arbetslivsdirektivet).

Skydd mot repressalier

Medlemsstaterna skall också införa bestämmelser som skyddar enskilda mot repressalier på grund av att de har framfört klagomål eller inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande (artikel 9 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 11 arbetslivsdirektivet).

Bevisbörda

Vid prövningen av om diskriminering förekommit skall bevisbördan fördelas på följande sätt. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit övergår bevisbördan på svaranden. Det åligger då svaranden att bevisa att diskriminering inte har förekommit (artikel 8.1 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 10.1 arbetslivsdirektivet). Denna bevisbörderegeln gäller dock inte för straffrättsliga förfaranden (artikel 8.3 respektive 10.3). Medlemsstaterna har också möjlighet att införa bevisregler som är mer fördelaktiga för den som påstår sig ha blivit diskriminerad (artikel 8.2 respektive 10.2). Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa en fördelning av bevisbördan enligt

artikel 8.1 respektive 10.1 där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet (artikel 8.5 respektive 10.5).

Information och dialog

Båda direktiven innehåller vidare föreskrifter om information om direktiven (artikel 10 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 12 arbetslivsdirektivet), om medlemsstaternas ansvar för dialog mellan arbetsmarknadens parter (artikel 11 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 13 arbetslivsdirektivet) och med icke-statliga organisationer (artikel 12 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 14 arbetslivsdirektivet).

2.2.3 Organ för främjande av likabehandling

I direktivet mot etnisk diskriminering föreskrivs att det skall finnas ett eller flera organ i varje medlemsstat för främjande av likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av ras eller etniskt ursprung. Dessa organ skall på ett oberoende sätt kunna driva klagomål om diskriminering, genomföra undersökningar om diskriminering samt publicera rapporter och lämna rekommendationer (artikel 13).

2.2.4 Slutbestämmelser

Efterlevnad

Medlemsstaterna skall se till att lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs (artikel 14 a direktivet mot etnisk diskriminering respektive 16 a arbetslivsdirektivet). Medlemsstaterna skall vidare se till att bestämmelser som strider mot principen om likabehandling i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar, för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras (artikel 14 b respektive 16 b).

Sanktioner

Medlemsstaterna skall se till att det finns effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antagits med stöd av direktiven (artikel 15 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 17 arbetslivsdirektivet).

Genomförande

Medlemsstaterna skall genomföra direktivet mot etnisk diskriminering i nationell rätt senast den 19 juli 2003 (artikel 16).

Arbetslivsdirektivet skall vara genomfört i nationell rätt senast den 2 december 2003, med undantag för bestämmelserna om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder. För dem har medlemsstaterna, om så behövs, ytterligare tre år på sig (artikel 18).

Medlemsstaterna kan också, på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter, överlåta åt dessa att genomföra direktiven i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. I sådana fall skall medlemsstaterna säkerställa att arbetsmarknadens parter inför de åtgärder som behövs senast de datum varje direktiv skall vara genomfört (artikel 16 direktivet mot etnisk diskriminering respektive 18 arbetslivsdirektivet).

3 Internationella åtaganden

I detta kapitel redogör vi kortfattat dels för några av de internationella konventioner om diskriminering som Sverige har ratificerat, dels för FN:s standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. Standardreglerna är inte juridiskt bindande. Sveriges åtaganden i förhållande till Europeiska unionen (EU) behandlas i kapitel 4 Gällande rätt.

1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering

1971 ratificerade Sverige 1965 års FN-konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (rasdiskrimineringskonventionen). I konventionen avses med uttrycket "rasdiskriminering" varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung, som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännandet, åtnjutandet eller utövandet, på lika villkor, av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet (artikel 1.1). Konventionen är inte tillämplig på sådana skillnader, undantag, inskränkningar eller företräden som en konventionsstat gör mellan medborgare och icke-medborgare (artikel 1.2).

Konventionsstaterna fördömer rasdiskriminering och förbinder sig att med alla lämpliga medel och utan dröjsmål föra en politik syftande till att avskaffa rasdiskriminering i alla dess former och till att främja förståelse mellan alla raser (artikel 2.1).

Till uppfyllande av de grundläggande förpliktelserna i artikel 2 förbinder sig konventionsstaterna att förbjuda och avskaffa rasdiskriminering i alla dess former och att tillförsäkra envar, utan åtskillnad grundad på ras, hudfärg eller nationalitet eller etniskt ursprung, likhet inför lagen, särskilt i vad avser åtnjutandet av bl.a.

följande rättigheter. Rätten till lika behandling inför domstolar och andra rättsskipande organ, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, i synnerhet rätten till arbete, till fritt val av anställning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, till skydd mot arbetslöshet, till lika lön för lika arbete och till rättvis och gynnsam lön för arbete, rätten att bilda och ansluta sig till fackförening, rätten till bostad, rätten till allmän hälsovård, sjukvård, social trygghet och allmänna tjänster, rätten till undervisning och utbildning och rätten att få tillträde till varje eller för allmänheten avsedd plats eller serviceinrättning, såsom kommunikationsmedel, restauranger, hotell, kaféer, teatrar och parker (artikel 5).

Genom artikel 6 åläggs konventionsstaterna att tillförsäkra envar dels skydd samt verksamma rättsliga medel mot varje rasdiskriminerande handling som står i strid med konventionen, dels rätt att vid domstolar begära rättvis och tillfredsställande gottgörelse eller ersättning för skada liden till följd av sådan diskriminering.

1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter

1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konvention om medborgerliga och politiska rättigheter. Enligt artikel 2.1 i konventionen förpliktar sig varje konventionsstat att respektera och att tillförsäkra envar, som befinner sig inom dess område och är underkastad dess jurisdiktion, de i konventionen inskrivna rättigheterna utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, egendom, börd eller ställning i övrigt. Genom artikel 2.3 har konventionsstaterna åtagit sig att säkerställa att envar vars fri- och rättigheter enligt konventionen kränkts skall ha effektiv möjlighet att tala därå och att den som väcker sådan talan skall få sina rättigheter prövade. Genom konventionen skyddas bl.a. rätten till opartisk och offentlig rättegång (artikel 14.1) och rätten till föreningsfrihet (artikel 22.1). Enligt artikel 26 i konventionen är alla lika inför lagen och har rätt till samma skydd av lagen utan åtskillnad av något slag. I detta avseende skall lagen förbjuda all åtskillnad och garantera envar ett likvärdigt och effektivt skydd mot varje åtskillnad på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. FN:s kommitté för mänskliga rättigheter övervakar efterlevnaden av konventionen. Kom-

mittén har fastslagit att konventionen även omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning.¹

1966 års FN-konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

1971 ratificerade Sverige 1966 års FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Enligt artikel 2.2 förpliktar sig konventionsstaterna att garantera att de i konventionen inskrivna rättigheterna får utövas utan åtskillnad av något slag på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationell eller social härkomst, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Konventionsstaterna erkänner bl.a. rätten till arbete (artikel 6), till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor bl.a. vad gäller lön och befordran (artikel 7) och till utbildning (artikel 13).

I konventionen nämns inte funktionshinder och sexuell läggning uttryckligen bland de angivna diskrimineringsgrunderna. Kommissionen för social utveckling har dock fastslagit att konventionen även omfattar diskriminering på grund av funktionshinder² och Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter har fastslagit att konventionen även omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning.³

FN:s standardregler

I december 1993 antog FN:s generalförsamling standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. I standardreglerna, som är 22 stycken, finns ett antal huvudområden för delaktighet på lika villkor. Dit hör bl.a. tillgänglighet (regel 5), utbildning (regel 6) och arbete (regel 7). Vad gäller tillgängligheten anges bl.a. att staterna bör inse tillgänglighetens betydelse på alla områden i utvecklingen mot full delaktighet och att tillgänglighet dels handlar om tillgång till den yttre miljön t.ex. till bostäder och andra byggnader, dels om tillgång till information och möjlighet till kommunikation. Såvitt avser utbildning anges bl.a. att staterna bör erkänna principen om lika möjlig-

¹ Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992, 04/04/94, CCPR/C/50/D/488/1992

² Persons with disabilities, 09/12/94, CESCR General comment no. 5, para. 5

³ The right to the highest attainable standard of health, 11/08/2000, E/C.12/2000/4, CESCR General comment no. 14

heter till utbildning på grundskole-, gymnasie- och högskolenivå för barn, ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning. Beträffande arbete anges bl.a. att staterna bör erkänna principen att förutsättningar skapas för människor med funktionsnedsättning så att de skall kunna utnyttja sina mänskliga rättigheter, särskilt rätten till arbete.

Standardreglerna är avsedda att vara normbildande och innebär ett moraliskt och politiskt åtagande från staternas sida att anpassa samhället till människor med funktionsnedsättning.

Regeringen har i propositionen *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/2000:79) uttalat att för att förverkliga FN:s standardregler måste handikapperspektivet finnas med på alla nivåer i samhället och i alla verksamheter och att man först då kan närma sig målet att människor med funktionshinder får lika rättigheter och skyldigheter. Standardreglerna bör enligt regeringen finnas med som ett aktivt instrument vid planering, beslutsfattande och genomförande (anförd prop. s. 31). Enligt förordningen (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av handikappolitiken skall myndigheter under regeringen utforma och bedriva sin verksamhet med beaktande av de handikappolitiska målen. Myndigheterna skall verka för att personer med funktionshinder ges full delaktighet i samhällslivet och jämlikhet i levnadsvillkor och skall särskilt verka för att deras lokaler, verksamhet och information är tillgängliga för personer med funktionshinder. I detta arbete skall standardreglerna vara vägledande.

ILO-konventionen (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog 1958 konvention (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. I konventionen förstås med uttrycken "anställning" och "yrkesutövning" tillträde till yrkesutbildning, till anställning och till skilda yrken ävensom anställningsvillkor (artikel 1.3). Sverige ratificerade konventionen 1962. Sverige har genom ratificerandet förbundit sig att utforma och tillämpa en nationell politik, avsedd att genom metoder, anpassade efter landets förhållanden och praxis, främja likställdhet med avseende å möjligheter och behand-

ling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa varje diskriminering i nämnda hänseende (artikel 2).

I artikel 1.1 a i konventionen definieras diskriminering som varje åtskillnad, uteslutning eller företräde på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, som har till följd att likställdhet med avseende å möjligheter eller behandling i fråga om anställning eller yrkesutövning omintetgör eller beskär. Enligt artikel 1.2 i konventionen skall varje åtskillnad, uteslutning eller företräde, som grundas på för anställningen enligt dennas natur erforderliga personliga kvalifikationer, inte anses som diskriminering (engelska; any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination). ILO:s expertkommitté har beträffande artikel 1.2 i konventionen uttalat att

under Article 1, paragraph 2, of the Convention, certain criteria may be brought to bear as inherent requirements of a particular job, but they may not be applied to all jobs in a given occupation or sector of activity.⁴

Thus, criteria such as political opinion, national extraction and religion may be taken into account in connection with the inherent requirements of certain posts involving special responsibilities; regard must, however, be had to the actual duties of the job in question and, when necessary, to the direct bearing of these duties on the institution's objectives.⁵

Europarådets konvention om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) är från 1950. Den ratificerades av Sverige 1952. Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995 (se avsnitt 4.2.1).

Artikel 14 Europakonventionen innehåller ett förbud mot diskriminering. I artikel 14 föreskrivs att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen skall säkerställas utan någon

⁴ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General report and observations concerning particular countries, International Labour Conference 81st Session 1994, s. 381

⁵ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, General report and observations concerning particular countries, International Labour Conference 77th Session 1990, s. 354

åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt. Diskrimineringsgrunderna är inte uttömmande. Därför kan även andra diskrimineringsgrunder såsom funktionshinder och sexuell läggning omfattas av artikel 14. Av praxis från Europadomstolen framgår att artikel 14 – i kombinationen med andra artiklar i konventionen – har ansetts vara tillämplig då en person diskrimineras på grund av sin sexuella läggning eftersom diskrimineringsgrunderna inte är uttömmande.⁶ I rekommendation 1474 (2000) från parlamentariska församlingen till ministerkommittén i Europarådet rekommenderas ministerkommittén att bl.a. införa sexuell läggning som uttrycklig diskrimineringsgrund i Europakonventionen. De fri- och rättigheter som omfattas av Europakonventionen är bl.a. rätten till en rättvis rättegång (artikel 6), rätten till skydd för privat- och familjeliv (artikel 8) och rätten till föreningsfrihet (artikel 11).

Till Europakonventionen finns 12 tilläggsprotokoll av vilka fem protokoll innehåller bestämmelser om ytterligare rättigheter. Sverige har ratificerat fyra av dessa fem protokoll (nr 1, 4, 6 och 7). Tilläggsprotokoll 12 till Europakonventionen innehåller ett generellt förbud mot diskriminering. Sverige har inte ratificerat det protokollet.

Europarådets sociala stadga

Europarådets sociala stadga är en motsvarighet till Europakonventionen inom området för ekonomiska och sociala rättigheter. Den innehåller bestämmelser om bl.a. arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, arbetarskydd, förenings- och förhandlingsrätt, socialförsäkring och andra sociala trygghetsanordningar samt socialpolitik. Den innehåller också bestämmelser till skydd för migrerade arbetstagare. Stadgan tillkom 1961 och ratificerades av Sverige 1962.

Under början av 1990-talet gjordes en genomgripande omarbeting av stadgan varvid en rad nya bestämmelser tillfördes (1996 års reviderade sociala stadga). Listan i 1961 års stadga på 19 artiklar utökades till 31. Bland de omskrivna artiklarna finns en om rätt till

⁶ Se t.ex. *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*, Judgement of 21 december 1999, Reports of Judgements and Decisions 1999-IX

oberoende, social integrering och deltagande i samhällslivet för personer med funktionshinder.

Vid omarbetningen av stadgan tillfördes en artikel enligt vilken åtnjutandet av de rättigheter som anges i stadgan skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung, hälsa, tillhörighet till nationell minoritet, börd eller ställning i övrigt.

Syftet med stadgan är att garantera sociala rättigheter samt höja levnadsstandarden och öka den sociala välfärden.

Till stadgan har fogats två tilläggsprotokoll. När stadgan reviderades 1996 inarbetades bestämmelserna i de två tilläggsprotokollen i den nya reviderade stadgan.

4 Gällande rätt

4.1 EG-rätten

I EG-rätten finns en tradition av rättslig reglering av skydd mot diskriminering som sträcker sig tillbaka till Romfördragets (EG-fördragets) ursprungliga lydelse 1957. De ursprungliga förbuden mot diskriminering gäller för grunderna nationalitet och kön. Kring dessa båda grunder har det utvecklats omfattande rättsområden som består av både sekundärlagstiftning och av EG-domstolens praxis.

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet innehåller förbud mot diskriminering på samma sätt som sedan länge har gällt i fråga om nationalitet och kön. I avsnitt 4.1.1 och 4.1.2 följer en kort introduktion till förbuden mot diskriminering på grund av nationalitet och kön för att placera de nya direktiven i sitt EG-rättsliga sammanhang. I avsnitt 4.1.3 redogör vi kortfattat för Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).

4.1.1 Förbud mot diskriminering på grund av nationalitet

För att garantera EU:s fyra friheter, dvs. fri rörlighet för arbetstagare, varor, tjänster och kapital, har det varit angeläget att EU-medborgares nationalitet inte spelar någon ovidkommande roll. Därför har det sedan gemenskapen bildades 1957 funnits förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. I artikel 12 i EG-fördraget (tidigare artikel 6) finns ett generellt formulerat diskrimineringsförbud enligt vilket all diskriminering på grund av nationalitet skall vara förbjuden.

I EG-fördragets kapitel om arbetskraftens fria rörlighet preciseras förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet så att all diskriminering av arbetstagare från medlemsstaterna på grund av

nationalitet skall avskaffas vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Det finns dock möjlighet att göra undantag från förbudet om en medlemsstat kan visa att det är motiverat att neka arbetstagare från andra medlemsstater möjlighet att verka i landet på grund av att arbetstagaren utgör ett hot mot allmän ordning, säkerhet och hälsa. Dessutom är anställningar i offentlig tjänst undantagna från diskrimineringsförbudet.

En av EG-domstolens allmänna tolkningsprinciper är att undantag från grundläggande rättigheter såsom den fria rörligheten, skall tolkas restriktivt. EG-domstolen har följaktligen gett undantagen från förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet begränsad räckvidd. Den har ställt höga krav på att medlemsstaterna visar att det verkligen finns konkreta och reella hot mot allmän ordning, säkerhet och hälsa för att undantag skall tillåtas.

EG-fördragets förbud mot diskriminering på grund av nationalitet gäller även rätten att etablera sig och starta företag och att tillhandahålla varor och tjänster inom EU.

EG-domstolen har tolkat diskrimineringsförbuden så att både direkt och indirekt diskriminering är förbjuden. Direkt diskriminering har EG-domstolen ansett föreligga så snart det ställs krav på nationellt medborgarskap.

Förbudet mot indirekt diskriminering på grund av nationalitet tolkade EG-domstolen inledningsvis så att det skulle finnas ett indirekt samband mellan en bestämmelse eller ett förfaringsätt och en faktiskt missgynnande verkan för migrerade arbetstagare. Denna praxis har dock utvecklats så att det numera är tillräckligt med en potentiell risk för att en bestämmelse eller ett förfaringsätt skall utgöra ett hinder för arbetskraftens fria rörlighet för att indirekt diskriminering skall anses föreligga.

4.1.2 Förbud mot diskriminering på grund av kön

Ur principen om lika lön för lika arbete för kvinnor och män, vilken ursprungligen fanns i artikel 119 i EG-fördraget, har ett omfattande rättsområde om förbud mot könsdiskriminering utvecklats i EG-rätten. Jämställdhet mellan kvinnor och män är numera ett av EU:s mål som skall genomsyra all dess verksamhet.

Likalöneprincipen som efter Amsterdamfördraget regleras i artikel 141 i EG-fördraget innefattar även lika lön för likvärdigt arbete. Förbudet mot könsdiskriminering har successivt utvidgats till att

omfatta även andra arbets- och anställningsvillkor än lön samt social trygghet, arbetsmiljö och egen företagsamhet.

Även i fråga om könsdiskriminering är såväl direkt som indirekt diskriminering förbjuden. Termerna definierades emellertid inte i någon rättsakt förrän 1997. På samma sätt som i fråga om diskriminering på grund av nationalitet är det alltså EG-domstolen som gett begreppen sin innebörd i EG-rätten.

Begreppet indirekt könsdiskriminering har EG-domstolen inte gett den långtgående betydelse som indirekt diskriminering på grund av nationalitet kommit att få. I fråga om indirekt könsdiskriminering har det krävts att käranden bevisar det indirekta sambandet mellan en bestämmelse eller ett förfaringsätt och dess faktiskt missgynnande effekter för det ena könet jämfört med det andra.

Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering¹ (bevisbördedirektivet) definierar termen indirekt diskriminering på ungefär samma sätt som i direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet. Termen direkt könsdiskriminering definieras emellertid inte i bevisbördedirektivet.

Till följd av direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet har kommissionen tagit initiativ till ändringar av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor² (likabehandlingsdirektivet). Avsikten är att förbudet mot könsdiskriminering skall stå i bättre överensstämmelse med regleringen i de två nya direktiven. Kommissionen föreslår bland annat att trakasserier skall utgöra en form av otillåten diskriminering och att förbudet mot könsdiskriminering även skall innefatta medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.³

¹ EGT L 14, 20.1.1998, s. 6 (Celex 397L0080)

² EGT L 39, 14.2.1976, s. 40 (Celex 376L0207)

³ KOM (2001) 321 slutlig

4.1.3 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Vid toppmötet i Nice den 7 december 2000 tillkännagav Europaparlamentet, rådet och kommissionen Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).⁴ I ingressen till EU-stadgan anges att i stadgan bekräftas de rättigheter som har sin grund särskilt i medlemsstaternas gemensamma författningstraditioner och internationella förpliktelser, Fördraget om Europeiska unionen (Unionsfördraget) och gemenskapsfördragen, Europakonventionen, gemenskapens och Europarådets sociala stadgor samt rättspraxis vid EG-domstolen och Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen). I artikel 20 i EU-stadgan anges att alla människor är lika inför lagen. Av artikel 21.1 framgår att all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden. Enligt artikel 21.2 skall, inom tillämpningsområdet för Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (EG-fördraget) och Unionsfördraget och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i de fördragen, all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden. I artikel 22 anges att unionen skall respektera den kulturella, religiösa och språkliga mångfalden. Av artikel 26 framgår att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet. EU-stadgan är tills vidare att betrakta som en politisk deklaration. Stadgan skapar inte några nya rättigheter eller nya förpliktelser för medlemsstaterna utan skall enbart befästa dem som redan gäller. Till stadgan hör en förklarande rapport som dock inte har officiell status men som har stor betydelse för förståelsen av stadgan. Stadgans rättsliga status skall enligt toppmötet i Nice avgöras senare och eventuellt i samband med nästa regeringskonferens 2004.⁵ Det kan dock nämnas att Europeiska gemenskapernas

⁴ EGT C 364, 18.12.2000, s. 1 (Celex 300Y1218/01) och rättelse i EGT C 7,11.1.2001, s. 8 (Celex 300Y1218/01/R/01)

⁵ Se regeringens skrivelse 2001/02:83 En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna, s. 14

förstainstansrätt (förstainstansrätten) redan nu i ett avgörande uttalat sig om en artikel i stadgan såsom en rättighet.⁶

4.2 Svensk nationell rätt

I detta avsnitt redovisas översiktligt den lagstiftning som finns i Sverige om diskriminering i de avseenden som avses i direktiven. Avsikten är att ge en bild av den nationella reglering som direktiven skall jämföras med.

4.2.1 Grundlagsbestämmelser m.m.

En grundläggande princip i den svenska rättsordningen är alla människors lika värde. Denna princip kommer till uttryck i bl.a. det s.k. målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen (RF) där det sägs att den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde. Principen uttrycks också i 1 kap. 9 § RF genom kravet att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen i sin verksamhet skall beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Regeringen har i propositionen *Ändringar i regeringsformen – samarbetet i EU m.m.* (prop. 2001/02:72) föreslagit att grundlagsskyddet för utsatta grupper kompletteras och förstärks genom att det i 1 kap. 2 § RF införs en föreskrift om att det allmänna dels skall verka för att alla människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället, dels skall motverka diskriminering på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Grundlagsändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2003.

I 2 kap. 15 § RF föreskrivs att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han eller hon med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung tillhör en minoritet. Denna bestämmelse gäller enligt 2 kap. 22 § första stycket 7 RF även för utlänningar som vistas i riket.

⁶ Mål T-54/99 max.mobil Telekomunikation Service GmbH mot Europeiska kommissionen (ännu ej publicerat i REG), punkt 48

Enligt 2 kap. 23 § RF får lag eller annan föreskrift inte heller meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen). Europakonventionen gäller som lag i Sverige sedan den 1 januari 1995.⁷ Europakonventionen har behandlats i kapitel 3.

Vidare anges i 11 kap. 9 § andra stycket RF att det vid tillsättning av statlig tjänst endast skall fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

4.2.2 Straffrättsliga bestämmelser

Inom straffrätten finns en bestämmelse som direkt tar sikte på diskriminering. Det gäller bestämmelsen om *olaga diskriminering* i 16 kap. 9 § brottsbalken (BrB). Enligt denna bestämmelse är det straffbart för en näringsidkare att i sin verksamhet diskriminera någon på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller på grund av homosexuell läggning genom att inte gå honom eller henne till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra. Även personer som är anställda i näringsverksamhet eller handlar på en näringsidkares vägnar samt personer som är anställda i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag omfattas av bestämmelsen. Anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare döms för olaga diskriminering om han eller hon vägrar någon tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra. Straffet för olaga diskriminering är böter eller fängelse i högst ett år. 1999 års diskrimineringsutredning har i betänkandet *Ett effektivt diskrimineringsförbud* (SOU 2001:39) gjort en översyn av bestämmelsen om olaga diskriminering och en analys av rättsväsendets tillämpning av den (se avsnitt 1.2 och 5.3).

Utöver bestämmelsen om olaga diskriminering finns det andra straffrättsliga bestämmelser som tar sikte på handlingar eller underlåtenhet som kan utgöra diskriminering.

Den som handgripligen antastar någon eller genom annat hänsynslöst beteende ofredar någon döms för *ofredande* till böter eller fängelse i högst ett år (4 kap. 7 § BrB). Den som smädar annan

⁷ lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

genom kränkande tillmäle eller beskyllning eller genom annat skymfligt beteende döms för *förolämpning* till böter (5 kap. 3 § BrB). Brottet förolämpning får inte åtalas av annan än målsägande. Om målsäganden anger brottet till åtal och åtal av särskilda skäl anses påkallat ur allmän synpunkt, får dock åklagare åtala för förolämpning mot någon med anspelning på hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung, trosbekännelse eller homosexuella läggning (5 kap. 5 § BrB).

Om någon lyfter vapen mot annan eller eljest hotar med brottslig gärning på sätt som är ägnat att hos den hotade framkalla allvarlig fruktan för egen eller annans säkerhet till person eller egendom döms för *olaga hot* (4 kap. 5 § BrB). Straffet är böter eller fängelse i högst ett år. Vid grovt brott döms till fängelse lägst sex månader och högst fyra år.

För *misshandel* (3 kap. 5 § BrB) döms den som tillfogar en annan person kroppsskada, sjukdom eller smärta eller försätter honom eller henne i vanmakt eller något annat sådant tillstånd. Straffet är fängelse i högst två år, eller om brottet är ringa, böter eller fängelse i högst sex månader. För *grov misshandel* (3 kap. 6 § BrB) är straffet fängelse lägst ett och högst tio år.

Den som medelst olaga tvång förmår någon till handling eller underlåtenhet, som innebär vinning för gärningsmannen och skada för den tvungne eller någon i vars ställe denne är, döms, om brottet inte är att anse som rån eller grovt rån, för *utpressning* (9 kap. 4 § BrB) till fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, till böter. Vid grovt brott är straffet fängelse lägst sex månader och högst sex år.

Den som i uttalande eller i annat meddelande som sprids hotar eller uttrycker missaktning för folkgrupp eller annan sådan grupp av personer med anspelning på ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, eller trosbekännelse döms för *hets mot folkgrupp* (16 kap. 8 § BrB). Straffet är fängelse i högst två år eller vid ringa brott, böter. Regeringen har i propositionen *Hets mot folkgrupp, m.m.* (prop. 2001/02:59) föreslagit att det införs en särskild straffskala för grova fall av hets mot folkgrupp och att tillämpningsområdet för bestämmelserna om hets mot folkgrupp utvidgas så att också hets med anspelning på sexuell läggning omfattas. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2003.

För *övergrepp i rättssak* (17 kap. 10 § BrB) döms den som med våld eller hot om våld angriper någon för att denne gjort anmälan, fört talan, avlagt vittnesmål eller annars vid förhör avgett utsaga

hos en domstol eller annan myndighet eller för att hindra någon från en sådan åtgärd. För övergrepp i rättssak döms också den, som med någon annan gärning, som medför lidande, skada eller olägenhet, eller med hot om en sådan gärning angriper någon för att denne avlagt vittnesmål eller annars avgett utsaga vid förhör hos en myndighet eller för att hindra honom från att avge en sådan utsaga. Straffet för övergrepp i rättssak är böter eller fängelse i högst två år. Vid grovt brott är straffet fängelse lägst ett och högst sex år. I propositionen *Hets mot folkgrupp, m.m.* (prop. 2001/02:59) har regeringen föreslagit att straffet för övergrepp i rättssak skall höjas genom att straffskalorna anpassas till dem som gäller för mened. Detta innebär att straffet för övergrepp i rättssak föreslås uppgå till fängelse i högst fyra år eller, om brottet är ringa, till böter eller fängelse i högst sex månader och att straffet vid grovt brott föreslås uppgå till fängelse lägst två och högst åtta år. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet vid myndighetsutövning genom handling eller underlåtenhet åsidosätter vad som gäller för uppgiften döms för *tjänstefel* (20 kap. 1 § BrB). Straffet är böter eller fängelse i högst två år. I ringa fall döms inte till ansvar. Vid *grovt tjänstefel* är straffet fängelse lägst sex månader och högst sex år.

I 29 kap. 2 § 7 BrB föreskrivs att som försvarande omständighet vid bedömningen av straffvärdet skall särskilt beaktas om ett motiv för brottet varit att kränka en person, en folkgrupp eller en annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse eller annan liknande omständighet. Med annan liknande omständighet avses t.ex. sexuell läggning.⁸ Regeringen har i propositionen *Hets mot folkgrupp, m.m.* (prop. 2001/02:59) föreslagit att straffskärpningsregeln i 29 kap. 2 § 7 BrB skall förtydligas så att det uttryckligen framgår att kränkningar på grund av sexuell läggning omfattas. Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

⁸ Jfr prop. 1993/94:101 s. 22

4.2.3 Arbetsrättsliga bestämmelser

På arbetslivsområdet finns särskild civilrättslig lagstiftning mot diskriminering. Den 1 maj 1999 ersattes lagen (1994:134)⁹ mot etnisk diskriminering av lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Samma dag trädde dessutom två helt nya lagar i kraft, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. De tre lagarna är lika till sin struktur och uppbyggnad. Lagarna gäller på hela arbetsmarknaden och avser alla kategorier av arbetstagare liksom även arbetssökande.

Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet¹⁰ har till *ändamål* att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet (etnisk mångfald i arbetslivet) (1 §).

Med *etnisk tillhörighet* avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse (3 § första stycket).

Arbetsgivaren är skyldig att vidta *aktiva åtgärder* för att främja etnisk mångfald i arbetslivet (4 §). Skyldigheten omfattar arbetsförhållanden (5 och 6 §§) och rekrytering (7 §).

Lagen innehåller *förbud* mot *direkt och indirekt diskriminering* (8 och 9 §§). Den gäller oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren.

Förbuden mot diskriminering i 8 och 9 §§ gäller *när* arbetsgivaren (10 §)

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

⁹ Jfr prop. 1993/94:101, bet. 1993/94:AU9, rskr. 1993/94:182

¹⁰ Jfr prop. 1997/98:177, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140 och prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3, rskr. 2000/01:4

4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I 12 § finns ett *förbud* för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för etnisk diskriminering.

En arbetsgivare som har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för etniska *trakasserier* av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier (13 §).

Med etniska trakasserier avses uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagares etniska tillhörighet (3 § andra stycket).

De *sanktioner* som kan bli aktuella vid överträdelse av lagens förbud är dels ogiltighet, dels skadestånd (14–20 §§). Skadestånd kan även utgå om arbetsgivaren utsätter arbetstagaren för repressalier (18 §) eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier (19 §).

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) och Nämnden mot diskriminering skall utöva *tillsyn* över lagens efterlevnad (21 §).

En talan om etnisk diskriminering skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen) (36 § första stycket).

DO får föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande om den enskilde går med på det och om DO finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl. DO:s talan förs vid Arbetsdomstolen (AD) (37 §).

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får DO föra talan bara om organisationen inte gör det (38 §).

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder

Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder¹¹ har till *ändamål* att motverka diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (1 §).

Med *funktionshinder* avses varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå (2 §).

Lagen innehåller *förbud* mot *direkt och indirekt diskriminering* (3 och 4 §§). Den gäller oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren.

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller *när* arbetsgivaren (5 §)

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet mot direkt diskriminering i 3 § gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta *stöd- och anpassningsåtgärder* kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder (6 §).

I 8 § finns ett *förbud* för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt lagen.

En arbetsgivare som har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *trakasserier* på grund av funktionshinder av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de

¹¹ Jfr prop. 1997/98:179, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140

åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier (9 § första stycket).

Med trakasserier på grund av funktionshinder avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker arbetstagarens integritet och som har samband med arbetstagarens funktionshinder (9 § andra stycket).

De *sanktioner* som kan bli aktuella vid överträdelse av lagens förbud är dels ogiltighet, dels skadestånd (10–16 §§). Skadestånd kan även utgå om arbetsgivaren utsätter arbetstagaren för repressalier (14 §) eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier (15 §).

Handikappombudsmannen (HO) skall utöva *tillsyn* över lagens efterlevnad (17 §).

En talan om diskriminering på grund av funktionshinder skall handläggas enligt arbetstvistlagen (24 § första stycket).

HO får föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande om den enskilde medger det och om HO finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl. HO:s talan förs vid AD (25 §).

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får HO föra talan bara om organisationen inte gör det (26 §).

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning¹² har till *ändamål* att motverka diskriminering i arbetslivet p.g.a. sexuell läggning (1 §).

Med *sexuell läggning* avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning (2 §).

Lagen innehåller *förbud* mot *direkt och indirekt diskriminering* (3 och 4 §§). Den gäller oberoende av diskriminerande avsikt hos arbetsgivaren.

Förbuden mot diskriminering i 3 och 4 §§ gäller *när* arbetsgivaren (5 §)

¹² Jfr prop. 1997/98:180, bet. 1998/99:AU4, rskr. 1998/99:140

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetsökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
4. leder och fördelar arbetet eller
5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

I 7 § finns ett *förbud* för arbetsgivaren att utsätta en arbetstagare för *repressalier* på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt lagen.

En arbetsgivare som har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för *trakasserier* på grund av sexuell läggning av en annan arbetstagare skall utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier (8 § första stycket).

Med trakasserier på grund av sexuell läggning avses sådant uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens sexuella läggning (8 § andra stycket).

De *sanktioner* som kan bli aktuella vid överträdelse av lagens förbud är dels ogiltighet, dels skadestånd (9–15 §§). Skadestånd kan även utgå om arbetsgivaren utsätter arbetstagaren för repressalier (13 §) eller om arbetsgivaren inte fullgör sin utrednings- och åtgärdsskyldighet vid trakasserier (14 §).

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) skall utöva *tillsyn* över lagens efterlevnad (16 §).

En talan om diskriminering på grund av sexuell läggning skall handläggas enligt arbetstvistlagen.

HomO får föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetsökande om den enskilde går med på det och om HomO finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl. HomO:s talan förs vid AD (24 §).

När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får HomO föra talan bara om organisationen inte gör det (25 §).

Andra arbetsrättsliga bestämmelser

På det arbetsrättsliga området finns även andra bestämmelser som är av intresse i detta sammanhang. Det gäller främst lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) och principen om god sed på arbetsmarknaden. Av intresse är även arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets (tidigare Arbetskyddsstyrelsen) föreskrifter om *Kränkande särbehandling i arbetslivet* (AFS 1993:17).

Enligt 7 § anställningsskyddslagen krävs saklig grund för att arbetsgivaren skall få säga upp en arbetstagare och enligt 18 § anställningsskyddslagen krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren för att arbetsgivaren skall få avskeda denne. Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen).

Enligt principen om god sed på arbetsmarknaden kan diskriminerande eller på annat sätt otillbörliga eller oskäligen avtalsvillkor ogiltigförklaras eller jämkas. God sed på arbetsmarknaden kan sägas motsvara en viss standard – ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå. Begreppet speglar en oskriven rättslig princip. Innebörden är att kollektivavtalsvillkor eller rättshandlingar inte får rättslig verkan om de strider mot god sed på arbetsmarknaden eller annars är av otillbörlig natur. Arbetsdomstolen (AD) har tillämpat principen, bl.a. i diskrimineringsituationer. I *AD 1983 nr 107* jämkades ett kollektivavtal därför att det ansågs vara diskriminerande. En turordningsöverenskommelse i kollektivavtalsform innebar att arbetstagare som talade enbart finska placerades efter andra anställda. Att ett sådant hänsynstagande var sakligt motiverat hade arbetsgivaren inte förmått styrka i målet. AD fann att avtalet innebar diskriminering av de finstalande och att det därmed stod i strid med god sed på arbetsmarknaden. AD jämkade överenskommelsen på så sätt att den inte längre framstod som oskäligen.

4.2.4 36 § avtalslagen

Avtalslagen – lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område – ger möjlighet att ogiltigförklara eller jämka rättshandlingar, avtal och avtalsvillkor. Generalklausulen i lagens 36 § anvisar generella bedömningsgrunder som gör det möjligt att åsidosätta eller jämka oskäligen avtalsvillkor. Enligt paragrafen kan ett eller flera avtalsvillkor som befinns vara oskäligen, antingen till sin typ eller på grund av omständigheterna i det enskilda fallet, åsidosättas på så sätt att villkoren inte längre är bindande eller jämkas så att de blir skäligen. Om ett villkor är att anse som oskäligen beror på avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst, senare inträffade förhållanden och omständigheterna i övrigt. Hänsyn tas till om ena avtalsparten är konsument eller på annat sätt intar en underlägsen ställning.

I förarbetena till 36 § avtalslagen anges flera olika typfall där jämkning av avtalsvillkor kan komma i fråga. Ett sådant är diskriminering. Som exempel nämns att part tillämpar olika avtalsvillkor beroende på motpartens kön, ålder, ras, nationalitet osv. (prop. 1975/76:81 s. 121). Möjligheten till åsidosättande eller jämkning omfattar i princip även villkor i kollektivavtal. I förarbetena till 36 § avtalslagen framhålls dock att det praktiska utrymmet för att tillämpa generalklausulen på kollektivavtal torde vara mycket begränsat men att det däremot kan finnas anledning att använda klausulen beträffande enskilda arbetsavtal (prop. 1975/76:81 s. 114).

4.2.5 Lagen om likabehandling av studenter i högskolan

Sedan den 1 mars 2002 gäller lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.¹³ Lagen är uppbyggd på ett liknande sätt som 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar.

Lagen har till *ändamål* att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder (1 §). Sexuell läggning och funktionshinder är definierat på samma sätt som i 1999 års arbetsrättsliga lagar. Definitionen av etnisk tillhörighet skiljer sig dock från 1999 års lag mot etnisk diskriminering på så sätt att termen "ras" inte ingår i defini-

¹³ Prop. 2001/02:27, bet. 2001/02:UbU5, rskr. 2001/02:101

tionen. Någon saklig skillnad har dock inte varit avsedd (se avsnitt 1.2).

Lagen gäller högskoleutbildning som bedrivs vid universitet och högskolor med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman samt vid enskilda utbildningsanordnare, som har examenstillstånd enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina (2 §).

Högskolorna skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att *aktivt främja* studenters lika rättigheter, oavsett deras könstillhörighet, etniska tillhörighet, sexuella läggning eller funktionshinder (3 §).

Enligt lagen skall högskolorna vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon student utsätts för sexuella trakasserier, etniska trakasserier, trakasserier på grund av sexuell läggning och trakasserier på grund av funktionshinder (4 §). Högskolorna har dessutom en skyldighet att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier (6 §).

Högskolorna skall årligen upprätta en *plan* som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och för att förebygga och förhindra trakasserier (5 §).

Lagen innehåller bestämmelser som förbjuder diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder, och lagen omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering (7–8 §§). Förbuden gäller *när* en högskola (9 §)

1. beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar någon annan åtgärd som har betydelse för tillträdet,
2. beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation,
3. beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i fråga om
 - a. tillgodoräknande av utbildning,
 - b. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
 - c. byte av handledare,
 - d. indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning,
 - e. utbildningsbidrag för doktorander, eller
4. vidtar en ingripande åtgärd mot en student.

Förbudet mot direkt diskriminering gäller även då en högskola genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder (10 §).

En högskola får inte utsätta en student eller en sökande för *repressalier* på grund av att han eller hon har anmält en högskola för diskriminering eller medverkat i en utredning enligt lagen (11 §).

Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappombudsmannen (HO) skall utöva *tillsyn* över lagens efterlevnad (16 §).

Ett beslut som har meddelats av en högskola med staten, en kommun eller ett landsting som huvudman och som inte får överklagas enligt andra bestämmelser, får *överklagas* till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att högskolan har brutit mot diskrimineringsförbuden eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier. Vid bifall till ett sådant överklagande, skall det överklagade beslutet undanröjas och, om det behövs, ärendet visas tillbaka (14 §).

Staten, en kommun eller ett landsting som är huvudman för en högskola och en enskild utbildningsanordnare med examenstillstånd skall vara skyldig att betala *skadestånd* för den kränkning som en student eller en sökande har blivit utsatt för genom att högskolan har åsidosatt förbuden mot direkt och indirekt diskriminering av studenter eller sökande, skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier mot studenter eller förbudet mot att utsätta studenter eller sökande för repressalier (13 §).

JämO, DO, HomO eller HO får med sökandens eller studentens medgivande som part föra talan i mål om skadestånd enligt lagen (18 §).

Mål om skadestånd enligt lagen skall handläggas enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten (17 §).

Våra överväganden och förslag

5 Allmänna utgångspunkter

5.1 Genomförande i tre nya lagar

Vårt förslag: Direktivens regler om diskriminering bör genomföras i tre nya lagar som ersätter och utvidgar tillämpningsområdet för de nu gällande tre arbetsrättsliga lagarna om åtgärder mot etnisk diskriminering och om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning.

Vi föreslår en lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, en lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och en lag om förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Behovet av ny lagstiftning

Som framgår av avsnitt 4.2 finns det lagstiftning i Sverige i dag som i viss utsträckning uppfyller de krav som EG-direktiven ställer. Vi tänker då främst på de där redovisade bestämmelserna i 1 kap. 2 och 9 §§ och 2 kap. 15 och 22 §§ första stycket 7 regeringsformen (RF), på brottet olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken (BrB) och på de tre arbetsrättsliga lagarna från 1999 som ger arbetstagare och arbetssökande skydd mot etnisk diskriminering samt mot diskriminering på grund av funktionshinder och sexuell läggning. Vidare finns den nya lagen om likabehandling av studenter i högskolan som ger skydd för studenter mot diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder.

EG-direktiven ställer långtgående krav på det sätt på vilket de materiella bestämmelserna skall genomföras i de nationella rättsystemen. Medlemsstaterna skall säkerställa att var och en som anser sig diskriminerad skall ha tillgång till rättslig prövning. Det skall

finnas skydd mot repressalier för den som framfört klagomål eller inlett ett rättsligt förfarande för att komma till sin rätt. Vid prövningen av om diskriminering har ägt rum skall bevisbördan vara fördelad på visst sätt. Vidare skall finnas ett effektivt tillsynssystem och effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de nationella bestämmelser som antas med stöd av direktiven.

Det är närmast uppenbart att de bestämmelser om skydd mot diskriminering som finns i regeringsformen inte är tillräckliga för att Sverige skall kunna anses uppfylla EG-direktivens krav.

I de kapitel som följer görs en närmare genomgång av i vilken mån de övriga av de uppräknade bestämmelserna uppfyller direktivens krav. Som framgår där svarar 1999 års arbetsrättsliga lagstiftning relativt väl mot de krav som ställs på skydd mot diskriminering från en arbetsgivares sida gentemot arbetssökande och arbetstagare. Detsamma gäller lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Utanför dessa båda områden finns det emellertid knappast något diskrimineringskydd som Sverige kan åberopa. Utredningen föreslår därför civilrättslig lagstiftning som täcker alla de materiella krav som de båda EG-direktiven ställer.

Utformningen av den nya lagstiftningen

De båda EG-direktiven omfattar förbud mot diskriminering både i arbetslivet och på en rad andra områden. Genomförandet av direktiven i den svenska lagstiftningen kan ske på olika sätt.

Vi har nyss redovisat de olika lagar som finns på det aktuella området i dag. Utöver dem finns jämställdhetslagen (1991:433) som förbjuder diskriminering på grund av kön. I en proposition den 14 februari 2002 har regeringen vidare föreslagit en lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning m.m. (prop. 2001/02:97).

Det är viktigt att lagstiftningen blir effektiv. De diskrimineringslagar som finns i Sverige på det arbetsrättsliga området har hunnit bli välkända och etablerade. De har också i stor utsträckning sin grund i EG-rätten. Det är därför naturligt att de regler som vi föreslår utgår från det regelsystem som redan finns på det arbetsrättsliga området.

De metoder för lagreglering som vi har övervägt är:

1. Att införa en gemensam lag som förbjuder diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m., diskriminering av personer med funktionshinder och diskriminering på grund av sexuell läggning.
2. Att införa en sådan gemensam lag på arbetslivets område och en på övriga samhällsområden som ingår i tillämpningsområdet för EG-direktiven.
3. Att låta de tre lagarna om diskriminering på de nämnda grunderna som gäller på arbetslivets område vara kvar med vissa justeringar och föra in nya bestämmelser i annan befintlig lagstiftning på områden där det inte finns förbud mot diskriminering i dag.
4. Att låta de tre nya lagarna på arbetslivets område vara kvar med vissa justeringar och införa tre nya lagar med förbud mot diskriminering för tillämpningsområdet i övrigt.
5. Att införa tre nya lagar som både ersätter de nu gällande lagarna för de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna och utvidgar tillämpningsområdet i enlighet med EG-direktivens krav.

Den parlamentariska kommittén har till uppgift att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering för alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommitténs uppdrag i den delen skall omfatta inte bara de tre arbetsrättsliga lagarna om etnisk diskriminering, diskriminering av personer med funktionshinder och diskriminering på grund av sexuell läggning utan även jämställdhetslagens regler om diskriminering på grund av kön. Att välja alternativ nr 1 skulle vara att föregripa det utredningsarbete som därmed skall göras. Eftersom jämställdhetslagen inte omfattas av kommittédirektiven för vårt arbete skulle den kommande utredningen under alla omständigheter få göra om det arbete med en sammanläggning som påbörjades i den här utredningen. En gemensam lag för samtliga berörda diskrimineringsgrunder bör alltså inte läggas fram i detta skede.

De argument som nyss anförts gäller på samma sätt för alternativ nr 2. Att lägga samman de tre arbetsrättsliga lagarna som gäller i dag och skapa en ny lag för övriga bestämmelser som skall införas skulle också vara att föregripa det kommande utredningsarbetet.

Alternativ nr 3 skulle innebära att regler om diskriminering fick arbetas in i ett mycket stort antal bestämmelser i olika författningar t.ex. om sociala förmåner och utbildning. Diskrimineringslagstiftningen är komplicerad. Bestämmelser om vad diskriminering är och

nya bestämmelser om skadestånd och om processen i diskrimineringsmål eller hänvisningar i dessa delar till särskild diskrimineringslagstiftning skulle behöva införas i varje författning. Med en sådan lösning skulle lagstiftningen bli svåröverskådlig. Den metoden skulle alltså inte tillgodose kraven på att berörda personer lätt skall kunna ta reda på vad som gäller.

Även alternativ nr 4 skulle leda till problem med överskådligheten. Det skulle vara ett bättre alternativ än nr 3 men det skulle fortfarande finnas för många lagar om diskriminering. Det är viktigt med en samlad lagstiftning både för den som upplever sig som diskriminerad och för den som har ansvar för att diskriminering inte sker.

Det alternativ som utredningen har stannat för är alltså nr 5. Vi föreslår tre nya lagar som ersätter och utvidgar tillämpningsområdet för de nu gällande tre arbetsrättsliga lagarna om etnisk diskriminering och om diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Det leder till en tämligen väl samlad och överskådlig lagstiftning. Tillsynen för bestämmelserna i de tre lagarna bör under alla förhållanden läggas på de tre ombudsmän som har ansvaret för tillsynen av den lagstiftning som gäller för de berörda diskrimineringsgrunderna i dag. Det är då en fördel att de diskrimineringsförbud och andra regler som var och en av dem har på sitt ansvarsområde finns samlade i en lag.

Även arbetstagarorganisationerna har en väsentlig roll när det gäller tillämpningen av de befintliga diskrimineringslagarna. Representanter för arbetstagarorganisationerna i utredningens referensgrupp har uttryckt skepsis inför tanken att de arbetsrättsliga reglerna om diskriminering placeras i samma lag som de bestämmelser som införs utom ramen för det arbetsrättsliga systemet. Det finns då skäl att betona att vi inte föreslår grundläggande förändringar i de arbetsrättsliga reglerna i förhållande till vad som gäller i dag. Det görs en hel del tillägg i förbudsbestämmelserna men i allt väsentligt kommer det arbetsrättsliga regelsystemet att bestå. Det måste ses som en fördel i det kommande utredningsarbetet att våra förslag visar att det går att skapa ett system som är enhetligt för samtliga bestämmelser.

1999 års arbetsrättsliga lagar innehåller en del bestämmelser som inte krävs enligt EG-direktiven. Exempelvis innehåller 1999 års lag om etnisk diskriminering vissa krav på aktiva åtgärder från arbetsgivarens sida. De bestämmelserna förs oförändrade över till den nya

lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse.

Behovet av att ha kvar lagen om likabehandling av studenter i högskolan

Som framgår av kapitel 4 innehåller lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan förbud mot diskriminering på de tre diskrimineringsgrunder som finns i de arbetsrättsliga lagarna om förbud mot etnisk diskriminering, diskriminering av personer med funktionshinder och diskriminering på grund av sexuell läggning. Den innehåller emellertid också bestämmelser om diskriminering på grund av kön. Det gör att lagen åtminstone delvis måste vara kvar i avvaktan på att reglerna om diskriminering på grund av kön kan inarbetas i jämställdhetslagen eller i någon annan lag.

Frågor om diskriminering på grund av kön ligger utom ramen för vårt uppdrag. Vi kan därför inte föreslå att samtliga bestämmelser i lagen om likabehandling av studenter i högskolan skall överföras till de nya lagarna och att den lagen skall upphävas helt. Det skulle vara förvirrande om bestämmelserna rörande tre av de fyra diskrimineringsgrunderna i den lagen togs bort och ersattes av bestämmelser i annan lagstiftning. Vi har bl.a. av det skälet valt att inte föreslå omfattande ändringar i den lagen.

Av kapitel 9 framgår att de lagar vi föreslår inte skall gälla inom tillämpningsområdet för lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Det kan på så sätt inte råda någon tvekan om vilken lag som skall läggas till grund för en talan. I kapitel 7 och 9 lämnar vi vidare förslag till vissa tillägg och ändringar i lagen om likabehandling av studenter i högskolan för att den skall bli förenlig med bestämmelserna i de båda EG-direktiven.

5.2 Kraven på ett enhetligt skydd

Mer omfattande tillämpningsområde i direktivet mot etnisk diskriminering

De båda EG-direktiven har i stor utsträckning samma tillämpningsområde. Syftet med bestämmelserna i arbetslivsdirektivet är att bekämpa diskriminering i arbetslivet. Med arbetslivet menas då ett väsentligt vidare begrepp än det som i den svenska lagstiftningen

betecknas som arbetslivet, vilket är begränsat till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Även direktivet mot etnisk diskriminering tar sikte på arbetslivet. Hela bestämmelsen om tillämpningsområdet i artikel 3.1 i arbetslivsdirektivet upprepas ordagrant i samma artikel i direktivet mot etnisk diskriminering. Så långt skall alltså skyddet för de olika diskrimineringsgrunderna vara precis detsamma.

Direktivet mot etnisk diskriminering innehåller emellertid krav på skydd mot diskriminering även på områden där något sådant skydd inte krävs enligt arbetslivsdirektivet. Det gäller:

- socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård,
- sociala förmåner,
- utbildning, samt
- tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder.

På dessa områden fordras således endast skydd mot etnisk diskriminering.

Våra kommittédirektiv begränsar inte vårt uppdrag till att enbart omfatta det som krävs enligt EG-direktiven. Det har stått oss fritt att lämna förslag som garanterar samma skyddsnivå i fråga om diskriminering på grund av funktionshinder och sexuell läggning som för etnisk diskriminering. Vi har delvis gjort så och anser att det hade varit en fördel om vi fullt ut hade kunnat göra på det sättet.

Vårt uppdrag har emellertid varit omfattande i förhållande till den tid vi haft till vårt förfogande. De lagar och andra författningar som skall införas för att uppfylla direktiven måste vara i kraft senast den 19 juli respektive den 2 december 2003. Eftersom de krav som ställs i de båda direktiven i stor utsträckning är desamma kommer lagförslagen att behandlas gemensamt, vilket gör att det är den tidigare av de nämnda tidsfristerna som måste iakttas. När det gäller socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård och sociala förmåner har tiden inte räckt för att skapa samma skyddsnivå för samtliga diskrimineringsgrunder.

Av direktiven för den kommande parlamentariska kommittén framgår att det är en uppgift för den att åstadkomma ett enhetligt skydd. Den utredningen har samtidigt i uppgift att föreslå lagstiftning i de aktuella frågorna till skydd för diskriminering på grund av kön, vilket är en fråga som legat helt utanför vårt uppdrag.

Som framgår av kapitel 9 har vi när det gäller utbildningsväsendet valt att lägga fram de förslag som fordras enligt artikel 3.1 g i direktivet mot etnisk diskriminering så att de även gäller för diskriminering av personer med funktionshinder och på grund av sexuell läggning. Där kommer våra förslag alltså att ge ett diskriminerings-skydd utöver EG-direktivens krav.

Detsamma gäller i fråga om kravet i artikel 3.1 h på skydd mot diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inklusive bostäder. Även där har vi valt att föreslå skydd mot diskriminering för samtliga diskrimineringsgrunder. Detta framgår närmare av kapitel 10.

Anledningen till att vi valt att gå utöver direktivens krav på just dessa områden har i det första fallet varit att det rent lagtekniskt har varit den enda möjliga lösningen. Det har i praktiken visat sig vara ogenomförbart att utforma och tillämpa särskilda bestämmelser för det som i EG-direktiven avses med yrkesutbildning.

I det andra fallet har anledningen varit att det såvitt vi har kunnat bedöma inte finns något ytterligare utredningsbehov eller några särskilda komplikationer med den lösning vi valt.

När det gäller den del av tillämpningsområdet som anges i artikel 3.1 e och f (socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård och sociala förmåner) fordras mera utredningsarbete för att skapa lagstiftning som täcker även diskriminering av personer med funktionshinder och diskriminering på grund av sexuell läggning. Vi lägger därför inte fram några förslag i den delen. Det får i stället bli en uppgift för den kommande utredningen att skapa den gemensamma skyddsnivån i dessa avseenden.

Stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder finns en bestämmelse som kompletterar förbudet mot direkt diskriminering. Förbudet gäller även då arbetsgivaren vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder. En förutsättning är att det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.

I lagen om likabehandling av studenter i högskolan finns en liknande bestämmelse. Förbudet mot direkt diskriminering gäller även då högskolan genom att göra lokalerna tillgängliga och användbara kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan sådant funktionshinder, om det skäligen kan krävas att högskolan vidtar sådana åtgärder.

År 1993 antog FN:s generalförsamling 22 standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet. Enligt regel 15 har staterna ansvaret för att det skapas en rättslig grund för åtgärder som leder till delaktighet och jämlikhet för människor med funktionsnedsättning.

Mot bakgrund av bl.a. dessa regler har regeringen i propositionen *Från patient till medborgare – en nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/2000:79) som överlämnades till riksdagen den 16 mars 2000 föreslagit nationella mål och inriktning för handikappolitiken. Ett av de nationella mål som angavs i propositionen var att det handikappolitiska arbetet skall inriktas särskilt på att bl.a. förebygga och bekämpa diskriminering av personer med funktionshinder. Regeringen konstaterade att utvecklingen i Sverige gått framåt på många områden men att det fortfarande fanns allvarliga hinder kvar på vägen mot ett samhälle för alla.

I avsnitt 5.2.1 i propositionen angavs tre huvudområden som skulle prioriteras under de närmaste åren. De var

- att se till att handikapperspektivet genomsyrar alla samhällssektorer,
- att skapa ett tillgängligt samhälle,
- att förbättra bemötandet.

I avsnitt 7.8 i propositionen föreslog regeringen att det skulle tillsättas en utredning för att se över områden där det inte finns regler om tillgänglighet för personer med funktionshinder. Som skäl för detta förslag angavs att det finns en rad lagar och förordningar som berör människor med funktionshinder men relativt få som kräver generell tillgänglighet. På många områden saknas helt riktlinjer eller lagstiftning om tillgänglighet och användbarhet.

Regeringen angav vidare som skäl för utredningen att det behövs mer kunskap om på vilka områden det saknas lagstiftning eller annan reglering för tillgänglighet och i vad mån nuvarande regelverk hindrar eller utestänger personer med funktionshinder från att ta del av samhällets service, varor och tjänster.

I betänkandet *Ett effektivt diskrimineringsförbud* (SOU 2001:39) har 1999 års diskrimineringsutredning konstaterat att det finns ett behov av att införa ett generellt förbud mot diskriminering i näringsverksamhet m.m. av personer med funktionshinder. För att en sådan lagstiftning inte skall riskera att bli ett slag i luften borde den enligt utredningen även omfatta frågan om tillgänglighet. Utredningen föreslog därför att ett civilrättsligt diskrimineringsförbud bör omfatta ett krav på näringsidkare och andra specialsubjekt att vidta sådana anpassningsåtgärder som i det enskilda fallet kan anses skäligen.

Den i propositionen 1999/2000:79 förutskickade utredningen har ännu inte tillsatts. De båda EG-direktiv som det är vår uppgift att genomföra i svensk lagstiftning ställer inte krav på tillgänglighet för funktionshindrade hos andra än arbetsgivare. När regeringen i december 2000 tillsatte vår utredning återspeglades den nationella handlingsplanen för funktionshindrade inte i kommittédirektiven. I direktiven för den kommande parlamentariska kommittén om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning (Dir. 2002:11) anges däremot att den kommittén skall överväga om ett skydd mot missgynnande av personer med funktionshinder på grund av bristande tillgänglighet bör införas på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan.

Vi delar uppfattningen att det – för att ett skydd mot diskriminering på grund av funktionshinder skall vara effektivt – inte räcker att bestämmelserna tar sikte på missgynnande beslut, åtgärder eller attityder. Så som regeringen uttryckt i den nationella handlingsplanen bör även diskriminering som yttrar sig så att en funktionshindrad person på grund av bristande tillgänglighet inte kan delta i olika sammanhang eller utnyttja olika former av rättigheter och möjligheter som är öppna för andra människor, omfattas av lagstiftningen.

Vi lägger nu fram förslag om en utvidgning av diskriminerings-skyddet för funktionshindrade både inom och utanför det område som vi i Sverige brukar beteckna som arbetslivet. De utvidgningar som berör arbetsgivare skall enligt förslaget förenas med en utvidgad bestämmelse om stöd- och anpassningsåtgärder jämfört med den regel som gäller för arbetsgivare i dag.

De områden som ligger utanför förhållandet mellan arbets sökande/och arbetsgivare berör

- arbetsförmedling,
- start och bedrivande av näringsverksamhet,
- yrkesutövning,
- hela utbildningsväsendet utanför tillämpningsområdet för lagen om likabehandling av studenter i högskolan,
- medlemskap och medverkan i arbetstagar-, arbetsgivar-, och yrkesorganisationer,
- handel med varor och tjänster inklusive bostäder.

På dessa områden lägger vi inte fram förslag som kombinerar förbudet mot direkt diskriminering med en förpliktelse att vidta stöd- och anpassningsåtgärder.

Arbetet med genomförandet har varit krävande. Vi har endast i begränsad utsträckning haft möjlighet att lägga förslag som går utöver det minimum som direktiven kräver. Det är en uppgift för den kommande parlamentariska kommittén att överväga frågan om tillgänglighet och föreslå sådana bestämmelser på andra samhällsområden än i arbetslivet och högskolan.

En möjlighet som vi vill peka på för att den nya lagen skall bli effektiv är att man avvaktar något med ikraftträdandet och kompletterar lagförslaget med bestämmelser om tillgänglighet innan det blir föremål för beslut i riksdagen. Eftersom bestämmelserna i arbetslivsdirektivet om diskriminering på grund av funktionshinder inte behöver träda i kraft samtidigt med övriga bestämmelser skulle det vara möjligt att göra på det sättet och ändå genomföra EG-direktiven i föreskriven ordning.

5.3 Brottet olaga diskriminering

Brottet olaga diskriminering i 16 kap 9 § BrB uppfyller inte kraven i artikel 3.1 h i direktivet mot etnisk diskriminering på skydd mot diskriminering vid tillhandahållande av varor och tjänster, inklusive bostäder, som är tillgängliga för allmänheten. För att någon skall kunna dömas för olaga diskriminering krävs att diskrimineringen har varit uppsåtlig. Direktivet innehåller emellertid inte någon sådan begränsning utan det omfattar även oavsiktlig diskriminering.

Den kommande parlamentariska kommittén har bl.a. i uppgift att överväga om det finns skäl att ersätta straffbestämmelsen om olaga diskriminering med en annan typ av reglering. När vi nu föreslår en civilrättslig reglering till skydd mot diskriminering vid

tillhandahållande av varor och tjänster tar vi bl.a. av det skälet inte ställning till om straffbestämmelsen skall upphävas. Det får bli en fråga för den kommande utredningen både att ta ställning till behovet av straffbestämmelsen och att utreda hur en civilrättslig reglering skall vara utformad för att till fullo täcka tillämpningsområdet för den straffrättsliga bestämmelsen.

Något som vi bör överväga är emellertid om det civilrättsliga diskrimineringsförbud som vi föreslår går att förena med bestämmelsen i brottsbalken.

16 kap 9 § BrB har följande lydelse:

En näringsidkare som i sin verksamhet diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att inte gå honom till handa på de villkor som näringsidkaren i sin verksamhet tillämpar i förhållande till andra, skall dömas för *olaga diskriminering* till böter eller fängelse i högst ett år.

Vad som sägs i första stycket om en näringsidkare tillämpas också på den som är anställd i näringsverksamhet eller annars handlar på en näringsidkares vägnar samt på den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag.

För olaga diskriminering dömes även anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare, om han diskriminerar någon på grund av hans ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att vägra honom tillträde till sammankomsten eller tillställningen på de villkor som gäller för andra.

Om någon som avses i första–tredje styckena på sätt som där sägs diskriminerar annan på grund av att denne har homosexuell läggning, döms likaledes för olaga diskriminering.

Diskrimineringsgrunden i bestämmelsen motsvarar alltså diskrimineringsgrunden i 1999 års arbetsrättsliga lag om åtgärder mot etnisk diskriminering med det tillägget att även diskriminering på grund av homosexuell läggning omfattas av bestämmelsen. Straffbestämmelsen riktas mot näringsidkare, den som är anställd i näringsverksamhet eller handlar på en näringsidkares vägnar samt mot den som är anställd i allmän tjänst eller innehar allmänt uppdrag. Det riktas vidare mot anordnare av allmän sammankomst eller offentlig tillställning och medhjälpare till sådan anordnare.

Olaga diskriminering räknas som ett brott mot allmän ordning. Det hör till de brott som är skadestandsgrundande enligt 2 kap. 3 § skadeståndslagen (1972:207).

1999 års diskrimineringsutredning hade i uppgift att redovisa och belysa skälen för respektive mot en straffrättslig reglering respekt-

ive annan slags reglering av den diskriminering som omfattas av 16 kap. 9 § BrB. I sitt betänkande *Ett effektivt diskrimineringsförbud* (SOU 2001:39) förklarade utredningen att bestämmelsen av flera skäl är ineffektiv vilket kan leda till minskad anmälningens benägenhet. Det kan också skada tilltron till straffsystemet. Om en straffbestämmelse inte tillämpas i den meningen att straff döms ut och verkställs är det troligt att den närmast motverkar sitt syfte. Sammanfattningsvis ansåg därför utredningen att det finns goda skäl att upphäva den straffrättsliga regleringen när ett effektivt civilrättsligt diskrimineringsförbud för det aktuella tillämpningsområdet har tillskapats.

Den närmare redovisningen av övervägandena finns i avsnitt 5.4.2 i det nämnda betänkandet. Slutsatsen är att en civilrättslig reglering innebär ett antal fördelar jämfört med den straffrättsliga regleringen.

Enligt 1999 års diskrimineringsutredning kan man i och för sig tänka sig att ha såväl en straffrättslig som en civilrättslig reglering av samma område men det skulle vara en mindre lyckad lösning. De skäl som anförs mot en sådan "dubbel" lagstiftning är följande:

- Det skulle bli svårt för den enskilde att avgöra om han skall vända sig till polismyndigheten med sin anmälan eller försöka få den handlagd i civilrättslig ordning vilket kan fördröja handläggningen av diskrimineringsfallen.
- Den dubbla regleringen kan kräva införande av en särskild åtalsbestämmelse beträffande brottet olaga diskriminering, exempelvis att åtal endast får väckas om det finns särskilda eller synnerliga skäl, vilket kan leda till ytterligare tidsutdräkt.
- En tingsrättsdom i brottmålet kan komma att överklagas och om det är först efter det att domen har vunnit laga kraft som ett civilrättsligt förfarande inleds kan det ha hunnit gå avsevärd tid från det att diskrimineringen inträffade.
- Det ligger en risk i att en ogillande dom i brottmålet kommer att "smitta av sig" vid prövningen av civilprocessen.

Vi instämmer i de uppfattningar som nu har redovisats. Det ingår som sagt inte i vårt uppdrag att upphäva brottsbalkens paragraf om olaga diskriminering. Något mandat att föreslå någon särskild åtalsbestämmelse har vi inte heller. Vi får därför nöja oss med att konstatera att ett genomförande av våra förslag leder till en dubbelreglering på området och att det finns vissa nackdelar med det. Vi

anser dock inte att problemen är så stora att de inte kan accepteras under en övergångstid.

5.4 Diskriminerande lagar och andra författningar

Av artikel 14 a i direktivet mot etnisk diskriminering och artikel 16 a i arbetslivsdirektivet framgår att medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen upphävs.

Detta betyder att lagar eller andra författningar inte får vara direkt eller indirekt diskriminerande på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning. I den mån sådana författningar finns skall de upphävas.

Vi har i vårt arbete inte funnit några lagar eller andra författningar som strider mot direktivens diskrimineringsförbud. Samtidigt står det klart för oss att vår kunskap i frågan om det kan finnas diskriminerande svenska bestämmelser är ofullständig. Den tid som har stått till buds för vårt uppdrag har inte medgett en tillräckligt grundlig genomgång och vi gör inte anspråk på att kunna uttala oss om alla regler på alla de samhällsområden på vilka vi föreslår diskrimineringsförbud. Detta gäller i synnerhet för bestämmelser av lägre dignitet än de som återfinns i Svensk Författningssamling, SFS. Vi har inte efterforskat olika myndigheters författningssamlingar. Vi lämnar därför inte några förslag till lagar eller förordningar som skall upphävas eller ändras så att de inte längre är diskriminerande.

6 Förbud mot diskriminering

6.1 Skyddet mot diskriminering är en mänsklig rättighet

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna.

Artikel 1 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 lyder:

Alla människor äro födda fria och lika i värde och rättigheter. De äro utrustade med förnuft och samvete och böra handla gentemot varandra i en anda av broderskap.

Genom förklaringen erkänns medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Utgångspunkten är alltså att alla människor har lika värde och lika rättigheter.

De mänskliga rättigheterna reglerar förhållandet mellan statsmakten och enskilda människor. Reglerna är knutna till individen som skall kunna åtnjuta rättigheterna ensam eller tillsammans med andra. De riktar sig till "staten" dvs. i första hand regeringarna och deras olika verkställande organ. Det är regeringarna som har ansvaret för att rättigheterna respekteras. Rättigheterna är individuella. Varje rättighet för en individ innebär en skyldighet för statsmakten. För att garantera att de mänskliga rättigheterna iakttas måste staten föreskriva skyldigheter eller restriktioner och skapa sanktioner för fall då rättigheterna kränks.

Mänskliga rättigheter brukar delas in i tre kategorier. Statsmaktens skyldigheter gentemot den enskilde när det gäller den första kategorin rättigheter är att respektera friheterna och skapa utrymme för dem så länge den enskildes frihet inte kränker andra rättigheter. Exempel på denna typ av rättigheter är yttrandefrihet, religionsfrihet och rätten till familjeliv.

Den andra typen av rättigheter kräver att den enskildes integritet respekteras men också att statsmakten erbjuder skydd mot andras

kränkningar. Exempel på denna typ av rättigheter är förbuden mot slaveri, tortyr och rätten att inte godtyckligt bli berövad friheten.

Den tredje kategorin av rättigheter ålägger statsmakten ett ansvar för att tillgodose de grundläggande materiella behoven för den enskilde utan diskriminering. Exempel på denna typ av rättigheter är rätten till social trygghet, arbete och en skälig levnadsstandard.

Vi har i kapitel 3 kortfattat redogjort dels för några av de internationella konventioner om diskriminering som Sverige har ratificerat, dels för FN:s standardregler för att tillförsäkra människor med funktionsnedsättning delaktighet och jämlikhet.

I artikel 6.1 i Fördraget om Europeiska unionen (Unionsfördraget eller Maastrichtfördraget) stadgas att unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt på rättsstatsprincipen. I artikel 6.2 anges att unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten skall respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

EG-domstolen har förklarat att mänskliga rättigheter utgör en integrerad del av de allmänna rättsprinciper vars upprätthållande domstolen skall säkerställa¹ och att skyddet för mänskliga rättigheter även innefattar rättigheterna i Europakonventionen.²

Den 7 december 2000 proklamerades Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, den så kallade EU-stadgan. Stadgan innehåller sju kapitel med rubrikerna värdighet, friheter, jämlikhet, solidaritet, medborgarnas rättigheter, rättskipning och allmänna bestämmelser. Vi har redogjort för EU-stadgan i avsnitt 4.1.3.

Ett viktigt syfte med diskrimineringslagstiftning är att upphäva betydelsen av stereotypa föreställningar om egenskaper eller beteenden inom vissa grupper och ge personer ur de grupperna möjlighet till lika behandling och lika möjligheter.

Förbuden mot diskriminering riktar sig ofta mot personer med någon form av övertag eller maktposition. Det kan vara en person som har formell makt att fatta beslut som missgynnar någon annan,

¹ Jfr mål 11/70 Internationale Handelsgesellschaft mbH mot Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel, REG 1970, s. 503 i svensk specialutgåva

² Jfr mål 4/73 J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroshandlung mot Europeiska gemenskapernas kommission, REG 1974, s. 291 i svensk specialutgåva

exempelvis arbetsgivare eller myndighetspersoner. Men det kan också vara någon som utan att ha en formell maktposition kan utnyttja ett överläge för att åstadkomma en missgynnande behandling av någon annan.

Diskriminering uppstår inte bara genom olikartad behandling av fall som borde ha behandlats lika utan även genom att olika fall behandlas lika. Generellt beskrivet har lagstiftning mot diskriminering kommit till för att ge skydd mot missgynnande behandling av personer som tillhör grupper, vilka i ett historiskt perspektiv har uteslutits från de medborgerliga rättigheterna eller getts sämre möjligheter än personer tillhörande en annan grupp, exempelvis svarta i jämförelse med vita, kvinnor i jämförelse med män, homosexuella i jämförelse med heterosexuella och personer med funktionshinder i jämförelse med personer utan funktionshinder.

Det är alltså individer som skyddas av lagstiftningen mot diskriminering men grunden för skyddet är individernas tillhörighet till en grupp som i ett historiskt perspektiv missgynnats eller uteslutits från samhällsliga förmåner och rättigheter, eller behandlats sämre än andra.

6.2 Den skyddade personkretsen

<p>Vårt förslag: Alla fysiska personer – oberoende av om de är EU-medborgare, medborgare i tredje land eller statslösa – skall ingå i personkretsen och kunna åberopa förbuden mot diskriminering i de nya lagarna.</p>
--

En första fråga att besvara är vilka personer som skall skyddas av diskrimineringsförbuden i EG-direktiven, dvs. vilken är direktivens personkrets?

Enligt artikel 3.1 i både direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet skall direktiven tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ.

Något krav på EU-medborgarskap för att skyddas av förbudet mot diskriminering ställer direktiven alltså inte. Tvärtom anges det i punkt 13 i ingressen till direktivet mot etnisk diskriminering och i punkt 12 i ingressen till arbetslivsdirektivet att även medborgare från tredje land bör ingå i direktivens personkrets. I artikel 3.2 i båda direktiven nämns även statslösa.

I artikel 3.2 i båda direktiven anges vidare att direktiven inte påverkar medlemsstaternas bestämmelser och villkor för inresa till och bosättning på medlemsstaternas territorium för medborgare i tredje land och statslösa personer. Detta kan tolkas på olika sätt.

Vilka personer som har rätt till inresa och bosättning i Sverige regleras i utlänningslagen (1989:529). Enligt 1 kap. 4 § utlänningslagen skall en utlänning som vistas i Sverige mer än tre månader ha uppehållstillstånd, om inte utlänningen är medborgare i Danmark, Finland, Island eller Norge. Den som har flyttat till Sverige och som kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin dygnsvila i landet under minst ett år eller, som med hänsyn till samtliga omständigheter får anses ha sitt egentliga hemvist här, skall folkbokföras enligt 3 § folkbokföringslagen (1991:481) och betraktas sedan som bosatt i Sverige.

En utlänning som är skyldig att ha uppehållstillstånd skall enligt 4 § folkbokföringslagen inte folkbokföras om han eller hon saknar sådant tillstånd. Undantag kan dock enligt 4 § göras om det finns synnerliga skäl. Ett sådant skäl kan vara att prövningen av rätten till uppehållstillstånd enbart är av formell natur, exempelvis när ett utländskt adoptivbarn flyttar till adoptivföräldrar som är bosatta i Sverige. Synnerliga skäl anses också föreligga om en person utvisats men det förutses att vistelsen i landet kommer att fortsätta under en längre tid på grund av att utvisningen inte kan verkställas.³

Ett sätt att tolka undantagsbestämmelsen i artikel 3.2 är att läsa den tillsammans med artikel 3.1. Med en sådan tolkning blir innebörden att enbart personer som har rätt att resa in i och bosätta sig i landet omfattas av direktivens förbud mot diskriminering. Det skulle emellertid innebära en kraftig inskränkning av personkretsen i artikel 3.1.

Ett rimligare sätt att tolka artikel 3.2 är att ta fasta på orden "påverkar inte bestämmelser och villkor för inresa till och bosättning på medlemsstaternas territorium ...". En sådan tolkning leder till att innebörden är att det alljämt skall vara möjligt att hindra en utländsk person från att resa in i eller bosätta sig i Sverige utan att personen därför skall anses diskriminerad. Vi kan ta ett exempel. En person har fått en anställning eller tillträde till en utbildning i Sverige men får inte resa in i eller bosätta sig i Sverige. Det sistnämnda beslutet skall i en sådan situation inte anses leda till dis-

³ Jfr prop. 1990/91:153 s. 134

kriminering fastän det får återverkningar på en rättighet som skyddas enligt direktiven.

Vi väljer alltså att ansluta oss till den sistnämnda tolkningen. Vårt förslag blir därför att rättigheterna enligt de nya lagarna skall kunna åberopas av alla fysiska personer – oberoende av om de är EU-medborgare, medborgare i tredje land eller statslösa.

6.3 Direktivens diskrimineringsgrunder

I det följande beskrivs vilka grupper som skyddas av förbuden mot diskriminering i de två EG-direktiven, dvs. direktivens diskrimineringsgrunder. Dessa grunder jämförs med motsvarande grunder i den svenska diskrimineringslagstiftningen. Vi lämnar förslag till hur diskrimineringsgrunderna skall utformas i de nya lagarna.

6.3.1 Direktivet mot etnisk diskriminering

Vårt förslag: I den nya lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m. skall med etnisk tillhörighet avses att någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung, ras eller hudfärg.

Allmänt om diskrimineringsgrunderna

Direktivet mot etnisk diskriminering förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Några definitioner av grunderna innehåller direktivet inte men i punkt 6 i ingressen till direktivet sägs att EU förkastar de teorier som försöker slå fast att det finns olika människoraser och att användningen av termen "ras" i direktivet inte innebär ett accepterande av sådana teorier.

Ofta står den biologiska innebörden av begreppet "ras" i centrum. Men "ras" kan också ges en sociologisk innebörd. Här kan nämnas att FN i den s.k. "Durban Declaration" från "World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance" som hölls i Durban i Sydafrika 2001 "urges States to recognize the challenges that people of different *socially constructed races*, colours, descent, national or ethnic origins, religions and languages experience in seeking to live to-

gether and to develop harmonious multiracial and multicultural societies” (vår kursivering).

Som framgår av avsnitt 1.2 tar vi i denna utredning inte slutlig ställning till om begreppet ”ras” i framtiden bör användas i svensk lagstiftning. Detta är en uppgift för den parlamentariska kommittén.

Diskrimineringsgrunden i 1999 års lag om etnisk diskriminering är etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet avses enligt lagen att någon tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse. Lagen uppfyller alltså EG-direktivets krav på förbud mot diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung.

Begreppet etnisk tillhörighet i den nya lagen skall på samma sätt som i 1999 års lag innefatta ras, hudfärg och nationellt eller etniskt ursprung.

Med trosbekännelse avses enligt propositionen till 1994 års lag mot etnisk diskriminering religiös tro. Anledningen till att trosbekännelse skulle vara en grund i förbudet mot etnisk diskriminering var enligt regeringen att diskriminering på grund av trosbekännelse ofta innefattar någon form av etnisk diskriminering.⁴ Vi föreslår att trosbekännelse bryts ut ur begreppet etnisk tillhörighet och – med en annan ordalydelse – bildar en självständig diskrimineringsgrund i den nya lagen. Detta förslag har sin bakgrund i arbetslivsdirektivet och redovisas därför i avsnitt 6.3.2.

Diskriminering på grund av nationalitet

Vi har ställt oss frågan vad som menas med det undantag i artikel 3.2 i båda EG-direktiven som anger att direktiven inte omfattar särbehandling på grund av nationalitet. Det kan tyckas märkligt att ett direktiv som skall vara tillämpligt på alla människor och som förbjuder diskriminering på grund av etniskt ursprung tillåter diskriminering på grund av nationalitet.

Artikel 12 i EG-fördraget utgår från en likabehandlingsprincip som innebär ett förbud mot varje form av diskriminering inom EG-fördragets tillämpningsområde på grund av nationalitet. Syftet är att förhindra att andra medlemsstaters medborgare såväl rättsligt som faktiskt sett utsätts för strängare behandling än den egna statens medborgare. Det är inte tillåtet att förvandla krav på natio-

⁴ Prop. 1993/94:101 s. 44

nalitet till krav på bosättning eller språkkunskaper, om detta inte på rent objektiva grunder kan försvaras.

Det finns emellertid undantag från förbudet, t.ex. i fråga om vissa anställningar i staten och andra offentliga organ samt i fråga om möjligheterna att bosätta sig i ett annat medlemsland.

Hur är det då med 1999 års lag om etnisk diskriminering. Tillåter den diskriminering på grund av nationalitet? Av förarbetena kan man inte utläsa annat än att diskrimineringsgrunderna skulle vara desamma som i lagen (1994:134) mot etnisk diskriminering. Hur var det då enligt den lagen?

Enligt förarbetena till 1994 års lag mot etnisk diskriminering skulle diskrimineringsgrunderna vara desamma som för brotten olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken (BrB) och hets mot folkgrupp i 16 kap. 8 § BrB. Regeringen ansåg inte att det fanns någon anledning att låta medborgarskap vara en särskild diskrimineringsgrund. I de fall där ett krav på svenskt medborgarskap inte kunde anses sakligt motiverat av t.ex. säkerhetsskäl menade regeringen att ett diskriminerande förfarande mot en utländsk medborgare regelmässigt skulle innebära diskriminering enligt någon av de andra diskrimineringsgrunderna såsom exempelvis nationellt ursprung.⁵

Frågan om diskriminering på grund av medborgarskap belystes inte i förarbetena till 1999 års lag om etnisk diskriminering. Några överväganden om ändringar av diskrimineringsgrunderna gjordes över huvud taget inte. I propositionens författningskommentar sägs att diskrimineringsgrunderna är desamma som i 1994 års lag.⁶ Regeringen konstaterade att EG-rätten nu blivit gällande rätt i Sverige och att det svenska förbudet mot etnisk diskriminering skulle anpassas och ges lika omfattande skydd som de EG-rättsliga förbuden mot diskriminering på grund av nationalitet och kön.⁷

Det framgår av förarbetena till 1994 och 1999 års arbetsrättsliga lagar att 1999 års lag omfattar diskriminering på grund av nationalitet även i betydelsen medborgarskap, men att undantagsregeln i lagen medger sådan diskriminering i de fall då krav på medborgarskap kan visas vara sakligt motiverat.

Utredningen om medborgarskapskrav (Ku 1999:02) överlämnade den 1 december 2000 sitt betänkande *Medborgarskapskrav i*

⁵ Prop. 1993/94:101 s. 44 f.

⁶ Prop. 1997/98:177 s. 56 f.

⁷ Prop. 1997/98:177 s. 19

svensk lagstiftning (SOU 2000:106) till regeringen. Förslagen bereds för närvarande i Regeringskansliet.

I betänkandet redovisas en kartläggning av i vilka sammanhang det i lagar och andra författningar ställs krav på svenskt medborgarskap eller andra krav relaterade till medborgarskap. Utredningen prövar relevansen av befintliga krav och föreslår ett stort antal författningsändringar och andra åtgärder. Vidare analyserar utredningen skälen för och emot att i lagar och andra författningar i olika avseenden göra skillnad mellan å ena sidan medborgare i andra medlemsstater i EU, å andra sidan utlänningar i övrigt.

Utredningen om medborgarskapskrav hade inte i uppdrag att undersöka krav på medborgarskap som uppställs i olika sammanhang utan stöd i lag eller annan författning. På s. 86 i betänkandet anförs följande:

Det förekommer t.ex. att arbetsgivare kräver svenskt medborgarskap för andra anställningar och uppdrag än sådana där medborgarskapskravet föreskrivs i författning. Regleringen i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet syftar bl.a. till att motverka förekomsten av sådana krav.

Enligt den lag om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m. som vi föreslår bör det i princip vara förbjudet att diskriminera någon på grund av nationalitet. Ställningstaganden får dock göras från fall till fall. Om frågan om medborgarskap i praktiken saknar betydelse i det sammanhang där den åberopas av den som särbehandlar en person eller om det i realiteten är fråga om ett kringgående av förbudet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet skall diskrimineringen omfattas av förbuden i lagen.

I sällsynta fall då det är sakligt motiverat måste det dock finnas utrymme för särbehandling på grund av nationalitet. Ett sådant fall kan vara tillämpning av en bestämmelse som i enlighet med EG-domstolens praxis tillåter sådan diskriminering. Särbehandlingen bör dock även bedömas mot bakgrund av de åtaganden rörande förbud mot diskriminering på grund av nationalitet som Sverige gjort inom ramen för andra internationella organisationer än EU. Vi har i kapitel 3 lämnat en redogörelse för några sådana åtaganden.

6.3.2 Arbetslivsdirektivet

Vårt förslag: Den nya lagen om förbud mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet m.m. skall innehålla ett tydligt förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse. Med övertygelse avses grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär.

Diskrimineringsgrunden funktionshinder i den nya lagen skall avse varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Med sexuell läggning i den nya lagen skall avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

I arbetslivsdirektivet förbjuds diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Förbud mot diskriminering på grund av ålder behöver inte genomföras i nationell lag förrän den 2 december 2006. Som framgår av avsnitt 1.2 kommer diskrimineringsgrunden ålder att behandlas av den parlamentariska kommittén. Återstår gör då diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder samt sexuell läggning.

Religion eller övertygelse

Arbetslivsdirektivet förbjuder diskriminering på grund av religion eller övertygelse.

Som framgått ovan utgör trosbekännelse en av diskrimineringsgrunderna i 1999 års lag om etnisk diskriminering. Med trosbekännelse avses bekännelse till en religiös tro. Grunden infördes i 1994 års lag mot etnisk diskriminering med hänvisning till bl.a. FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och ILO-konventionen (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, vilka båda anger religion som en otillåten grund för diskriminering.⁸ Även i brottet olaga diskriminering i 16 kap. 9 § BrB nämns trosbekännelse som en av diskrimineringsgrunderna.

⁸ Prop. 1993/94:101 s. 44

Frågan är om arbetslivsdirektivets förbud mot diskriminering på grund av övertygelse avser enbart religiös övertygelse eller om termen övertygelse har en vidare innebörd.

I artikel 1 i arbetslivsdirektivet anges att religion eller övertygelse är otillåtna diskrimineringsgrunder utan att orden definieras och utan att det preciseras hur de förhåller sig till varandra.

Punkt 24 i ingressen till arbetslivsdirektivet kan dock ge ledning för hur ordet övertygelse skall tolkas. I den finns en hänvisning till förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning, vilken är fogad till Amsterdamfördragets slutakt. I förklaringen uttalar EU sin respekt för kyrkors, religiösa sammanslutningars samt för filosofiska och konfessionslösa organisationers ställning i medlemsstaterna. Enligt ingressens punkt 24 får medlemsstaterna härvidlag bibehålla eller föreskriva särskilda bestämmelser om verkliga, legitima och nödvändiga yrkeskrav för utövning av en yrkesverksamhet inom dessa områden.

Enligt artikel 4.2 i arbetslivsdirektivet får kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer "vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse" under vissa omständigheter särbehandla personer på grund av deras religion eller övertygelse.

Uttrycket etisk grundsyn i artikel 4.2 hänför sig till institutioner eller organisationer som bedriver en verksamhet där etiska värderingar är av central betydelse. Med etiska värderingar måste förstås religiösa, konfessionslösa eller filosofiska uppfattningar eftersom det är de som nämns i punkt 24 i direktivets ingress.

Konfession härstammar ur latinets *confessio* som betyder bekännelse. Enligt Nationalencyklopedin betyder konfession vanligen detsamma som kyrkotillhörighet, exempelvis till lutherska eller katolska kyrkan. Med direktivets uttryck "konfessionslösa uppfattningar" avses följaktligen att inte bekänna sig till någon religion, dvs. att vara ateist eller agnostiker.

Filosofisk uppfattning är ett mycket vidsträckt begrepp som måste tolkas i sitt sammanhang för att definieras. I detta sammanhang kan filosofisk uppfattning förstås så att det avser andra uppfattningar i livsåskådningsfrågor än religiösa, ateistiska eller agnostiska.

Ordet övertygelse kan alltså tolkas så att det hänför sig till ateistiska, agnostiska och filosofiska övertygelser.

Vår tolkning bekräftas av att det i andra språkliga versioner av arbetslivsdirektivet används ord som betyder ungefär detsamma

som svenskans övertygelse. Den tyska versionens uttryck är dock vidare än de övriga versionernas.

Danska: tro (trosbekännelse)

Engelska: belief (tro, trossats, övertygelse, tilltro till)

Franska: les convictions (övertygelse, förvissning)

Italienska: le convinzioni personali (personlig övertygelse)

Tyska: der Weltanschauung (världsåskådning; ideologi)

FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och Europakonventionen förbjuder diskriminering på grund av såväl religion som politisk eller annan åskådning. ILO-konventionen (nr 111) om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning förbjuder diskriminering på grund av bl.a. religion och politisk uppfattning. I samtliga dessa tre konventioner nämns alltså diskriminering på grund av politisk uppfattning uttryckligen vid sidan av diskriminering på grund av religion.

Om medlemsstaterna hade velat att arbetslivsdirektivet skulle innehålla ett förbud mot diskriminering på grund av politisk uppfattning hade det med all sannolikhet kommit till uttryck i direktivtexten. Vi menar att orden religion och övertygelse har ett nära inbördes samband och att ordet övertygelse skall avse grundläggande värderingar i livsåskådningsfrågor eller andra frågor av etisk karaktär. Frågor av sådan karaktär som t.ex. motstånd mot dödsstraff kan ibland även komma till uttryck politiskt och skall även då skyddas av diskrimineringsförbudet. Partipolitiska uppfattningar eller frågor av mindre central och betydelsefull karaktär ingår dock inte i det skyddade begreppet.

Som vi redan nämnt anser vi inte att diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse i den nya lagen skall innefattas i begreppet etnisk tillhörighet. Lagen skall innehålla ett tydligt förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse.

Funktionshinder

Arbetslivsdirektivet innehåller inte någon precisering av vad som menas med funktionshinder.

I 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder definieras begreppet som "varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har

uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”. Detta är en vid definition. Det finns inget som tyder på att något skulle behöva tillföras för att den skall stå i överensstämmelse med arbetslivsdirektivet.

I fråga om diskrimineringsgrunden funktionshinder uppfyller således den gällande arbetsrättsliga lagen direktivets krav. Vi föreslår att definitionen oförändrad förs in i den nya lagen.

Sexuell läggning

Inte heller i fråga om sexuell läggning innehåller arbetslivsdirektivet någon definition. Samma term används utan förklaring i EG-fördragets artikel 13, som utgör den rättsliga grunden för direktivet, och i artikel 21 i EU-stadgan.

I kommissionens förslag till arbetslivsdirektivet sägs att en klar skiljelinje bör dras mellan sexuell läggning och sexuellt beteende. Enbart sexuell läggning omfattas av direktivet. Vad som avses med de båda begreppen går kommissionen emellertid inte in på.⁹

Begreppet sexuell läggning definieras i 1999 års arbetsrättsliga lag som homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. Den närmare innebörden har behandlats ingående i betänkandet från 1999 års diskrimineringsutredning *Ett effektivt diskrimineringsförbud* (SOU 2001:39 s. 223 ff.).

Definitionen i 1999 års lag överensstämmer med den definition av begreppet som föreslogs i den s.k. SEDA-utredningens betänkande *Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning* (SOU 1997:175).

Begreppet används som en lagtekniskt övergripande term för hetero-, homo- och bisexualitet. Alla människor har någon av dessa tre typer av sexuell läggning.

Utgångspunkten är att en människas sexuella läggning endast är en del av hans eller hennes sexualitet eller sexuella intressen. Olika sexuella beteenden och variationer som finns hos såväl heterosexuella som homo- och bisexuella människor får anses ge uttryck för sexualitet som går utöver den sexuella läggningen.

Pedofili är exempel på en variation som går utöver den sexuella läggningen. En individ kan ses som t.ex. heterosexuell och pedofil men inte enbart som pedofil. Som 1999 års diskrimineringsutredning påpekat (s. 238) är en av fördelarna med ett sådant synsätt att

⁹ KOM (1999) 565 slutlig s. 7

uttryck för sådan sexualitet och sådana sexuella variationer, som i vissa fall kan manifesteras sig i straffbara beteenden inte kommer att omfattas av begreppet.

Begreppet sexuell läggning kan vara förenat med komplikationer. I rättstillämpningen kan det vara svårt att bortse från det som kallas för sexuellt beteende.

Vid riksdagsbehandlingen av förslaget till 1999 års arbetsrättsliga lag uttalade Arbetsmarknadsutskottet en viss reservation mot regeringens ställningstagande att sexuella variationer och beteenden inte skulle omfattas av lagens skydd. Utskottet betonade att en arbetsgivare inte med framgång bör kunna hänvisa till att det var arbetsökandens eller arbetstagarens beteende som var orsak till en åtgärd från arbetsgivarens sida. Att ha homosexuellt umgänge, att bo och leva tillsammans med någon av samma kön eller att söka sig till miljöer där homosexuella möts fick sägas vara ett naturligt uttryck för en homosexuell läggning.¹⁰

Lagrådet ansåg i sitt yttrande i prop. 2001/02:59 *Hets mot folkgrupp, m.m.* (s. 81 f.) att innebörden av begreppet sexuell läggning är oklar och kan uppfattas på olika sätt. Enligt Lagrådet borde brottet hets mot folkgrupp inte innehålla orden "sexuell läggning" utan i stället "homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning". Regeringen höll dock fast vid sitt förslag. I propositionen anförde regeringen följande. Uttrycket sexuell läggning omfattar homo-, bi- och heterosexuell läggning, men inte sådana sexuella intressen, variationer, inriktningar eller beteenden, som kan finnas hos såväl hetero- och homo- som bisexuella personer. Begreppet sexuell läggning omfattar således inte transsexualism eller transvestism. Det omfattar inte heller böjelser såsom exempelvis pedofili (prop. 2001/02:59 s. 59 f.).

Den parlamentariska kommitté som snart tar vid skall behandla termen sexuell läggning och överväga om ett skydd för s.k. transpersoner skall införas. Det blir samtidigt en uppgift för den utredningen att överväga vad 1999 års diskrimineringsutredning kommit fram till rörande begreppet sexuell läggning.

Såvitt vi kan bedöma finns det inte anledning att befara att definitionen av begreppet sexuell läggning i 1999 års lag skulle vara mindre omfattande än det som innefattas i diskrimineringsgrunden sexuell läggning i arbetslivsdirektivet. Vi föreslår därför att samma begrepp och samma definition används i den nya lagen.

¹⁰ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU4 s. 20

6.4 Diskrimineringsförbuden

I artikel 2.1 i både direktivet mot etnisk diskriminering och i arbetslivsdirektivet anges att principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de ovan redovisade diskrimineringsgrunderna. I artikel 2.2 definieras de slag av diskriminering som förbjuds i direktiven. Eftersom artiklarna är likalydande kommer vi i det följande att behandla direktiven gemensamt.

Direktivens definitioner av diskrimineringstermerna kommer att jämföras med motsvarande definitioner i de svenska lagarna för att klargöra om dessa är i överensstämmelse med direktivens krav. Vi lämnar därefter förslag på hur förbuden skall komma till uttryck i de nya lagarna.

I 1999 års arbetsrättsliga diskrimineringslagar finns förbud mot direkt och indirekt diskriminering. Som kommer att framgå i det följande ställer de båda EG-direktiven krav på ytterligare diskrimineringsförbud, nämligen förbud mot trakasserier och förbud mot "föreskrift att diskriminera". Vi analyserar dessa krav i EG-direktiven och föreslår att de nya lagarna skall innehålla fyra diskrimineringsförbud, nämligen förbud mot direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och order eller instruktion att diskriminera.

6.4.1 Direkt diskriminering

Vårt förslag: Förbudet mot direkt diskriminering i de nya lagarna skall uttryckas på följande sätt:

Direkt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med direkt diskriminering avses att någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Direkt diskriminering har inte tidigare definierats i någon EG-rättsakt. Det är EG-domstolens tolkningar av förbuden mot diskriminering på grund av nationalitet och kön som kommit att avgöra innebörden av termen.

Avgörande i domstolens praxis är att det finns ett direkt orsaks-samband mellan den otillätta diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen. Något krav på att den diskriminerande personen har avsikt att missgynna någon ställer domstolen inte, den diskriminerande effekten är tillräcklig.

I de två EG-direktiven definieras direkt diskriminering så att en person på grund av någon av de otillätta diskrimineringsgrunderna behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Det är orden "på grund av" som enligt domstolens praxis gör att det krävs ett direkt eller rakt samband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen. Ett beslut att neka romer tillträde till ett offentligt arrangemang med hänvisning till deras etniska tillhörighet är ett exempel på ett direkt samband mellan den etniska tillhörigheten och det diskriminerande beslutet.

Definitionen av direkt diskriminering i 1999 års lagar är utformad på ett likartat sätt. Av förarbetena till lagarna framgår att det har varit en medveten strävan att få samma skydd mot diskriminering oberoende av diskrimineringsgrund och att förbuden utformats med de EG-rättsliga motsvarigheterna som förebild.¹¹

Det finns dock skillnader, både mellan EG-rätten och svensk rätt och mellan de tre svenska lagarna. Skillnaderna rör frågorna kring tillhörigheten till den grupp som skyddas av diskrimineringsförbudet, sambandet mellan åtgärden och den missgynnande effekten samt vem som kan vara jämförelseperson. Dessa aspekter behandlas i det följande. Vi tar också upp kravet på jämförbar situation. Slutligen skriver vi helt kort om bevisning och om möjligheten till undantag och hänvisar i dessa frågor till andra avsnitt i betänkandet.

Tillhörigheten till den skyddade gruppen

I kommissionens förslag till direktivet mot etnisk diskriminering står att förbudet mot diskriminering gäller "oavsett om det rör sig om en äkta eller förmodad rastillhörighet eller ett äkta eller förmodat etniskt ursprung".¹² Något motsvarande uttalande finns inte i kommissionens förslag till arbetslivsdirektivet. Det får tolkas så att när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och

¹¹ Prop. 1997/98:177 s. 23, prop. 1997/98:179 s. 39 och prop. 1997/98:180 s. 27

¹² KOM (1999) 566 slutlig s. 6

sexuell läggning kräver direktivet enbart förbud mot det som benämnts äkta diskriminering. Den diskriminerade personen måste alltså verkligen vara funktionshindrad eller ha den sexuella läggning som är orsak till den missgynnande behandlingen.

Denna skillnad finns emellertid inte mellan de tre svenska diskrimineringslagarna. Av propositionen till lagen om etnisk diskriminering framgår att förbudet mot diskriminering även gäller fall av förmodad diskriminering. Det gäller också fall när en arbetsgivare nekar att anställa en person på grund av att dennes make eller sambo har en viss etnisk tillhörighet.¹³

Något motsvarande uttalande görs inte i propositionerna till de två andra diskrimineringslagarna. Arbetsmarknadsutskottet gjorde emellertid ett tillägg härvidlag och konstaterade att förbudet mot diskriminering även skall gälla i fråga om felaktigt förmodade funktionshinder och felaktigt förmodad sexuell läggning.¹⁴

Vi anser inte att det skall vara någon skillnad i detta avseende mellan de tre nya lagarna. Förbuden bör gälla både för fall då någon felaktigt förmodas höra till någon av de skyddade grupperna och fall då någon diskrimineras på grund av annans tillhörighet till en skyddad grupp.

Sambandet

I EG-rätten uttrycks kravet på att det skall finnas ett direkt eller rakt samband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen med orden "på grund av". Någon diskriminerande avsikt krävs dock inte.

Inte heller de svenska lagarna kräver avsikt att diskriminera. Även enligt dem måste det finnas ett samband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande behandlingen. Diskrimineringsgrunden behöver dock inte vara det enda skälet utan den kan vara en av flera faktorer som utgör orsaken till den missgynnande behandlingen.

I propositionen till 1999 års lag om etnisk diskriminering sägs att den etniska tillhörigheten inte behöver vara den enda faktor som orsakat den missgynnande behandlingen, det räcker att den etniska faktorn finns med som en bland flera. Detta ansågs vara en följd av

¹³ Prop.1997/98:177 s. 59

¹⁴ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU4 s. 20

att avsikt att diskriminera inte längre skulle vara en förutsättning för etnisk diskriminering.¹⁵

Enligt propositionen till 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder är det inte avsikten av krav på avsikt som utgör skillnaden mellan uttrycken "på grund av" och "samband med". I stället talar man om starkt och svagt samband och menar att uttrycket "på grund av" betyder att diskrimineringsgrunden varit den avgörande grunden för den missgynnande behandlingen medan uttrycket "samband med" innebär att diskrimineringsgrunden enbart behöver vara en av flera faktorer som orsakat missgynnandet.¹⁶ På samma sätt definieras skillnaden mellan de två uttrycken i propositionen till 1999 års lag om diskriminering på grund av sexuell läggning.¹⁷

Med anledning av dessa förarbetsuttalanden vill vi betona att det även enligt de nya lagarna skall räcka med att diskrimineringsgrunden är en av flera faktorer som orsakar den missgynnande behandlingen för att diskriminering skall anses föreligga. I lagtexten skall förbudet mot direkt diskriminering även i fortsättningen uttryckas så att det är diskriminering av skäl som har samband med diskrimineringsgrunden.

I 1999 års lag om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder finns en bestämmelse som utsträcker förbudet mot direkt diskriminering till att gälla även arbetsgivare som genom att vidta skäliga stöd- och anpassningsåtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är likartad med den för personer utan funktionshinder. En liknande bestämmelse finns även i lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

De krav som ställs på sådana åtgärder i arbetslivsdirektivet är begränsade till att avse arbetsgivare. Som framgår av avsnitt 5.2 är vi medvetna om att det fordras nya bestämmelser om stöd- och anpassningsåtgärder för att de lagregler om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder som vi föreslår skall bli effektiva. Det förslag vi nu lägger fram till lag om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder innehåller dock inte bestämmelser om stöd- och anpassningsåtgärder för andra än arbetsgivare (se avsnitt 7.13).

¹⁵ Prop. 1997/98:177 s. 58 f.

¹⁶ Prop. 1997/98:179 s. 42

¹⁷ Prop. 1997/98:180 s. 30

Missgynnandet

Enligt EG-direktivens definition av direkt diskriminering krävs att en person behandlas mindre förmånligt än någon annan. Den mindre förmånliga behandlingen är själva den diskriminering en person faktiskt blir utsatt för.

I 1999 års diskrimineringslagar uttrycks den mindre förmånliga behandlingen bl.a. med orden "missgynna genom att behandla mindre förmånligt". Enligt förarbetena till lagarna är en behandling missgynnande eller oförmånlig om den kan sägas medföra en nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagare. Med nackdel avses det som typiskt sett är förenat med en förlust, obehag eller liknande. Som exempel anges att någon gått miste om, fått minskade möjligheter eller blivit berövad en valmöjlighet.¹⁸ Det skall vara fråga om mer än bagatellartade skillnader i behandling för att behandlingen skall anses diskriminerande. I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU4 s. 42 förs följande resonemang om hur stränga krav som skall ställas på följderna för att diskriminerande arbetsledning skall föreligga:

Att bagatellartade skillnader hålls utanför bör enligt utskottets mening betyda att det måste vara fråga om märkbara och tydliga skillnader i behandling. Det behöver dock inte vara fråga om så ingripande följder som avses i den punkt av bestämmelserna som rör skiljande från anställningen och motsvarande.

Bedömningen av missgynnandet bör göras på samma sätt enligt de nya lagarna. För att göra språket enklare föreslår vi att missgynnandet skall uttryckas med orden "behandla sämre än". Med detta menas detsamma som "behandla mindre förmånligt än".

Jämförelsepersonen

Som vi nämnt inledningsvis har direkt diskriminering inte definierats tidigare i någon rättsakt. Av de båda EG-direktivens definition av direkt diskriminering framgår att diskrimineringen skall konstateras vid en jämförelse med en annan person.

Det har ifrågasatts om en jämförelse alltid behöver göras för att diskriminering skall kunna konstateras. I jämställdhetslagen (1991:433) krävdes tidigare inte någon jämförelse med annan per-

¹⁸ Prop. 1997/98:177 s. 25, prop. 1997/98:179 s. 41 och prop. 1997/98:180 s. 29

son för att missgynnande på grund av kön skulle kunna konstateras vid uppsägning och liknande åtgärder till skada för en arbetstagare. Det räckte att åtgärden berodde på arbetstagarens kön. Jämställdhetslagen har sedan ändrats så att direkt diskriminering alltid konstateras genom en jämförelse. Vi anser inte att det i alla situationer är nödvändigt att tala om en jämförelse vid direkt diskriminering. I fall då käranden kan visa att det finns en direkt koppling mellan handlingen och diskrimineringsgrunden behöver man inte tala om en jämförelse. Om man vill kan man lägga fram saken så att man gör en jämförelse med en hypotetisk person men man kan också se en sådan jämförelse som helt underförstådd.

Enligt EG-direktiven skall jämförelsen alltså göras med en *annan person*. I 1999 års lagar om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet och diskriminering på grund av sexuell läggning anges att jämförelsen skall göras med person med *annan etnisk tillhörighet* respektive *annan sexuell läggning*. Enligt 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder skall jämförelsen göras med personer utan ”*sådant funktionshinder*”.

Här finns alltså en skillnad mellan EG-direktiven och 1999 års lagar. Medan 1999 års lagar fordrar jämförelse med någon som inte tillhör den skyddade gruppen öppnar direktivtexten för jämförelse med en vidare krets, nämligen med en annan person utan närmare angivande av den personens egenskaper eller tillhörighet.

Det är då att märka att 1999 års lag om etnisk diskriminering enligt det tidigare nämnda uttalande från Arbetsmarknadsutskottet (betänkande 1998/99:AU4 s. 19) skall gälla även sådana situationer då någon diskrimineras av skäl som har samband med annans etniska tillhörighet. Redan vid en tillämpning av den lagen finns det alltså fall då jämförelsen får göras på annat sätt än enligt lagtexten.

Mot bakgrund av de resonemang som följer om att jämförelsepersonen måste befinna sig i en jämförbar situation ser vi ingen anledning att hålla fast vid begränsningen av kretsen av jämförelsepersoner i 1999 års lagar. Vi föreslår i stället att jämförelsen skall kunna göras med annan person så som det står i direktivtexten. En lagtext som utformas på det sättet kommer också att stå i bättre överensstämmelse med 1999 års lagar så som de var avsedda att tillämpas.

Enligt EG-direktiven skall jämförelsen göras med hur en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats. Jämförelser med behandling i förfluten tid och med hypotetiska jämförelsepersoner är alltså tillåtna.

Jämförelse med hypotetiska personer kan göras enligt 1999 års lagar. Eftersom man kan göra sådana jämförelser förefaller det närmast självklart att jämförelser också kan göras med förfaranden i förfluten tid. För att ansluta till ordalydelsen i EG-direktiven föreslår vi dock att definitionen i de nya lagarna utformas så att det uttryckligen framgår att det är möjligt att jämföra med hur en person tidigare har behandlats.

Jämförbar situation

För att ett fall av påstådd direkt diskriminering skall kunna bedömas måste jämförelsen göras från utgångspunkter som är relativt lika. Annars går det inte att konstatera på ett rättvisande sätt att en person har behandlats sämre än någon annan.

Enligt EG-direktiven skall jämförelsen göras med hur en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en *jämförbar* situation. Att den missgynnade personen och jämförelsepersonen skall finnas i en jämförbar situation är inte uttryckt i rättsakterna som reglerar förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och kön. I mål om könsdiskriminering har emellertid EG-domstolen under senare år allt oftare refererat till kriteriet jämförbar situation, bl.a. i *Brunnhofer-målet*¹⁹ som gällde fördelningen av bevisbördan i mål om lönediskriminering.

Enligt 1999 års lagar och jämställdhetslagen (1991:433) skall jämförelsen göras med en person i en *likartad* situation. Vi lämnar här en redogörelse för hur bedömningen av detta begrepp skall göras. Denna redogörelse kan samtidigt ge vägledning för hur vi tänker oss att jämförelser skall kunna göras enligt de nya lagarna.

I förarbetena till 1999 års lagar uppehåller man sig endast helt kort vid begreppet. I förarbetena till ändringarna i jämställdhetslagen (prop. 1999/2000:143 s. 32) som trädde i kraft den 1 januari 2001 står följande:

När ett anställningsbeslut skall fattas tar likartad situation sikte på i första hand att de arbetssökande skall ha lika eller i huvudsak lika meriter i form av utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet för ett arbete. Den vars meriter etc. är klart sämre än andra arbetssökande befinner sig inte i en likartad situation. Hon eller han kan därmed inte bli diskriminerad genom att nekas anställning. Däremot kan den vars meriter etc. inte är tillräckliga för att i konkurrens med andra sökande

¹⁹ Mål C-381/99 Susanna Brunnhofer mot Bank der österreichischen Postsparkasse AG, REG 2001, s. I-4961

slutligt få den sökta anställningen, mycket väl ha sådana förutsättningar att hon eller han bör ingå i den mindre krets sökande som kallas till anställningsintervju.

Personer som fullgör arbetsuppgifter som är att betrakta som lika eller likvärdiga befinner sig i en likartad situation, oavsett om jämförelsen görs med en faktisk eller en hypotetisk jämförelseperson. Det finns därutöver inget krav på att arbetsförhållandena i övrigt eller de omständigheter som arbetet utförs under skall vara likartade.

I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU3 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.* (s. 23) står bl.a. följande under rubriken "Likartad situation":

Vilka faktorer som är avgörande för bedömningen av om två personer befinner sig i en likartad situation är beroende på de omständigheter som råder i det aktuella fallet. Samma omständigheter har t.ex. inte betydelse vid bedömningen av två arbetssökande under ett anställningsförfarande som vid bedömningen av om två arbetstagare har arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

De lagar vi föreslår medför att förbudet mot direkt diskriminering skall tillämpas i ett mycket stort antal situationer som kan vara av olika slag. Den som handlägger frågor om arbetsförmedling, start eller bedrivande av näringsverksamhet och yrkesutövning, rätt till ersättning från socialförsäkringssystem m.m. måste kunna ställa vissa krav i sakligt avseende. Detsamma gäller för den som bedriver utbildning, för den som skall besluta om medlemskap eller medverkan i organisationer och för den som beslutar om sociala förmåner och insatser. Bedömningen kommer alltså på samma sätt som i ett anställningsförfarande att handla om vilka krav som kan anses sakligt motiverade för att en person skall vara berättigad till en viss åtgärd eller behandling.

Vid uppställandet av krav för ett visst arbete och vid värderingen av en viss sökandes kvalifikationer får en arbetsgivare enligt gällande lag tillämpa de normer som är brukliga på arbetsmarknaden i stort, i branschen eller på den speciella arbetsplatsen. En viktig begränsning ligger i att normerna i sig själva inte får vara diskriminerande.²⁰ Bedömningen av vad som är en jämförbar situation vid tillämpning av de nya bestämmelser i vilka förbud mot diskriminering skall gälla enligt de lagar vi föreslår, bör ske på samma sätt. Utgångspunkten bör alltså vara icke-diskriminerande normer som är allmänt accepterade i det sammanhang där jämförelsen görs.

²⁰ Jfr Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1998/99:AU4 s. 43

Det kan finnas situationer i vilka diskrimineringsgrunden som sådan kan vara en faktor som skall vägas in som en sakligt motive-rad förutsättning för att komma i fråga exempelvis för ett arbete.

Ett krav på en viss etnisk tillhörighet kan någon gång tänkas vara motiverat på arbetslivets område. Exempel som brukar anföras är att en person med viss hudfärg behövs för en viss roll i en film. Den som inte har en sådan hudfärg anses inte vara i en likartad situation som andra sökande.

För organisationer som verkar för ett visst ändamål kan det för trovärdigheten vara väsentligt att personer som representerar organisationen har en särskild tillhörighet till den. En ideell organisation för homosexuella eller funktionshindrade kan t.ex. tänkas vilja ställa krav på att den som företräder organisationen själv är homosexuell eller funktionshindrad etc. Om legitimiteten hos organisationen kräver att en sådan person anställs är den som inte har en sådan tillhörighet till organisationen inte i en likartad situation vid en jämförelse med sökande som har en sådan tillhörighet.

Religiösa sammanslutningar kan kräva att den som skall arbeta i funktioner som berör själva religionsutövningen själv skall bekänna sig till den religion som utövas. Det innebär att endast de som bekänner sig till den religionen befinner sig i en likartad situation när de söker ett sådant arbete. På personer som skall arbeta med arbetsuppgifter som inte berör själva religionsutövningen bör det däremot inte vara tillåtet att ställa sådana krav. I ett anställningsförfarande som rör ett sådant arbete befinner sig därför en vidare krets av personer i en likartad situation.

Sammanfattningsvis förekommer det alltså en rad situationer där det kan ställas krav som utgör s.k. sakliga förutsättningar för att någon skall kunna komma i fråga och därmed befinna sig i kretsen av personer som är i en likartad situation.

Våra resonemang hittills har förts utifrån vad som får anses gälla för begreppet likartad situation enligt 1999 års lagar. Vi menar alltså att samma resonemang bör föras vid tillämpning av de nya lagarna och även gälla för de bestämmelser som saknar motsvarighet i de tidigare lagarna.

I EG-direktiven används uttrycket *jämförbar situation* medan det i 1999 års lagar talas om *likartad situation*. Vi anser inte att det finns någon skillnad mellan dessa båda begrepp. För att få överensstämmelse med direktivtexten föreslår vi att orden jämförbar situation skall användas i de nya lagarna.

Särskilt om begreppet jämförbar situation för personer med funktionshinder

I propositionen till 1999 års lag om diskriminering av personer med funktionshinder sägs följande angående den jämförelse som skall göras när det gäller personer med funktionshinder (prop. 1997/98:179 s. 41).

Andra diskrimineringsgrunder – kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning – påverkar typiskt sett inte förmågan att utföra ett arbete. Såvitt avser ett funktionshinder kan det dock vara fallet. För att avgöra om personerna befinner sig i likartade situationer måste därför först prövas om funktionshindret inverkar på förmågan att utföra arbetet – om den funktionshindrade kan utföra de väsentligaste uppgifterna av arbetet. Om funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan för arbetet och personerna kan konstateras ha likvärdiga arbetsuppgifter, utbildningar och erfarenhet föreligger en likartad situation och ett missgynnande kan utgöra diskriminering. Är det å andra sidan så att funktionshindret inverkar menligt på arbetsförmågan föreligger inte en likartad situation och därmed inte heller diskriminering.

Vi menar att samma resonemang skall föras vid tillämpning av begreppet jämförbar situation i de nya lagarna.

Utformningen av bestämmelsen om direkt diskriminering

Bestämmelsen om direkt diskriminering i 1999 års lagar innehåller både ett förbud och en definition. På förslag av Lagrådet bakades även en bevisregel in i den aktuella bestämmelsen i de tre lagarna. Bevisregeln i lagen om etnisk diskriminering uttrycks med orden ”om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet”. Denna formulering men med angivande av annan diskrimineringsgrund återfinns i de två andra lagarna.

Bevisregeln är alltså integrerad i den materiella förbudsregeln. Det är också definitionen för vad som skall anses vara direkt diskriminering. Det är till och med så att definition, förbud och bevisregel står i en och samma mening i lagtexten.

Vid tillkomsten av de senaste ändringarna i jämställdhetslagen ansåg Lagrådet att det nyss beskrivna sättet att utforma paragrafen var mindre lämpligt och föreslog att bevisregeln skulle brytas ut och bilda ett eget stycke i bestämmelsen.²¹ Att så inte skedde

²¹ Prop. 1999/2000:143 s. 148

berodde delvis på en önskan att bestämmelsen skulle överensstämma med motsvarande bestämmelse i 1999 års lagar.

Vi delar Lagrådets uppfattning och anser med tanke på det kraftigt utökade tillämpningsområdet att det nu finns ännu större skäl än tidigare att utforma paragraferna tydligt.

Ett sätt att göra bestämmelsen om direkt diskriminering klarare är att skilja definitionen av vad som är direkt diskriminering från förbudet och att skilja ut bevisregeln från både definitionen och förbudsregeln. Läsbarheten ökar om dessa olika budskap till läsaren inte placeras i en och samma mening.

Vi föreslår att bestämmelsen om direkt diskriminering inleds med ett förbud och att definitionen följer i ett fristående andra stycke. Som framgår av kapitel 11 lägger vi fram förslag till särskilda bestämmelser om bevisningen i diskrimineringsmål. Dessa placeras bland bestämmelserna om rättegången i lagarna. En erinran om dem skrivs emellertid in i en paragraf som placeras i anslutning till diskrimineringsförbuden i kapitel 2 i de nya lagarna.

Undantag

I avsnitt 7.12 redovisar vi våra överväganden beträffande sådan särbehandling som direktiven tillåter när det är fråga om egenskaper som utgör verkliga och avgörande yrkeskrav. Där redovisar vi också vår uppfattning om det undantag från förbudet mot direkt diskriminering av hänsyn till ideellt eller annat särskilt intresse som finns i 1999 års diskrimineringslagar. Vi menar att undantaget inte är förenligt med de båda EG-direktiven och därför inte skall föras över till de nya lagarna.

6.4.2 Indirekt diskriminering

Vårt förslag: Förbudet mot indirekt diskriminering i de nya lagarna skall utformas på följande sätt:

Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss etnisk tillhörighet, viss religion eller övertygelse, visst funktionshinder eller viss sexuell läggning.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet, eller förfarings sättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.

Indirekt diskriminering finns det sedan tidigare en EG-rättslig definition av i en rättsakt, nämligen i rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbördor vid mål om könsdiskriminering (bevisbördedirektivet). Enligt detta direktiv föreligger indirekt diskriminering när skenbart neutrala bestämmelser, kriterier eller förfarings sätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfarings sätten är lämpliga och nödvändiga och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

Detta är en något förkortad version av den definition EG-domstolen introducerade i könsdiskrimineringsmålet *Bilka-Kaufhaus*²² och som den använt sedan dess. I denna definition av indirekt könsdiskriminering finns en bevisregel inbyggd. När en kärke visat att betydligt fler personer av det ena könet missgynnas av exempelvis en könsneutral bestämmelse uppstår en presumtion för indirekt diskriminering. Bevisbördan går då över till svaranden som har att visa att det finns objektiva skäl för bestämmelsen. Lyckas svaranden med detta bryts presumtionen. I sådana fall föreligger ingen otillåten diskriminering.

Definitionen av indirekt diskriminering i direktivet mot etnisk diskriminering och i arbetslivsdirektivet är likalydande, men den skiljer sig på några punkter från definitionen i bevisbördedirektivet.

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet avses med indirekt diskriminering att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfarings sätt särskilt missgynnar personer som tillhör de skyddade grupperna jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Detta är den svenska versionen av direktivtexten. Den avviker i ett väsentligt avseende från andra språkliga versioner. I den svenska versionen sägs att bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet särskilt missgynnar personer ur en viss grupp medan andra språkliga versioner har innebörden att det räcker med att bestämmelsen,

²² Mål 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz*, REG 1986, s. 583 i svensk specialutgåva

kriteriet eller förfaringssättet kan missgynna personer ur en viss grupp. Det uttrycks på följande sätt:

Engelska: "... an apparently neutral provision, criterion or practice *would* put persons ..."

Franska: "... une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est *susceptible d'entraîner* ..."

Tyska: "... neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren ... in besonderer Weise benachteiligen *können* ..."

Italienska: "... una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri *possono mettere* ..."

Danska: "... en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis *vil stille* ..."

Skillnaden mellan den svenska versionen och åtminstone de franska, tyska och italienska versionerna är att den svenska kräver att personer faktiskt missgynnas medan det i övriga versioner räcker med att bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten *kan* få en missgynnande verkan.

Den svenska versionen är utformad enligt EG-domstolens definition av indirekt könsdiskriminering. Övriga språkliga versioner bygger på EG-domstolens sätt att argumentera i mål om indirekt diskriminering på grund av nationalitet. Skillnaden här emellan utvecklas vidare i kapitel 11 om bevisfrågor.

Av kommissionens förslag till arbetslivsdirektivet framgår att det är den svenska versionen som är felaktigt översatt. I förslaget sägs att definitionen av indirekt diskriminering är inspirerad av EG-domstolens praxis i mål som rör fri rörlighet för arbetstagare.²³ I förslagen till båda direktiven är dessutom den svenska versionen i överensstämmelse med övriga språkliga versioner. Indirekt diskriminering föreligger sålunda när

"... en till synes neutral bestemmelse eller ett till synes neutralt kriterium eller förfaringssätt *kan* missgynna ..." (vår kursivering) (KOM (1999) 566 slutlig s. 15 och KOM (1999) 565 slutlig s. 18).

Vår slutsats blir att vi inte kan utgå från definitionen av indirekt diskriminering i den svenska direktivtexten när vi utformar de nya lagarna. För att indirekt diskriminering skall vara för handen räcker det att de neutrala bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten *kan* missgynna personer ur vissa grupper. Det innebär att bestämmelser, kriterier och förfaringssätt som typiskt sett är sådana

²³ KOM (1999) 565 slutlig s. 8

att de missgynnar personer ur vissa grupper är att betrakta som indirekt diskriminerande.

Sambandet och intresseavvägningen

Kännetecknande för indirekt diskriminering är att det enbart krävs ett indirekt samband mellan diskrimineringsgrunden och den missgynnande verkan av till synes neutrala bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt.

Liksom vid direkt diskriminering saknar avsikten att diskriminera betydelse, men till skillnad från vad som är fallet vid direkt diskriminering kan ett missgynnande här anses godtagbart under vissa förhållanden. Bedömningen av den frågan görs med tillämpning av den proportionalitetsprincip EG-domstolen introducerade i det ovan nämnda målet *Bilka-Kaufhaus*. Enligt proportionalitetsprincipen kan en missgynnande åtgärd motiveras av objektiva grundande faktorer som inte har med diskrimineringsgrunden att göra. Åtgärden skall motiveras av ett berättigat mål och de medel som används för att uppnå målet skall vara både lämpliga och nödvändiga.

I 1999 års diskrimineringslagar definieras indirekt diskriminering med utgångspunkt från bevisbördedirektivet (97/80/EG) enligt följande. En arbetsgivare får inte tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer som tillhör de skyddade grupperna, såvida inte syftet med bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet kan motiveras av sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

Denna definition avviker från EG-direktivens i två avseenden. Det första är att det enligt direktiven räcker att bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt *kan* missgynna personer ur de skyddade grupperna, inte att de faktiskt missgynnar. Det andra är att proportionalitetsprincipen i direktiven är formulerad så att det krävs att indirekt diskriminerande bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt kan motiveras av ett mål som är berättigat. Det är de medel som används för att nå målet som skall vara både lämpliga och nödvändiga.

Definitionen av indirekt diskriminering i de tre nya lagarna bör utformas så att den fullt ut står i överensstämmelse med direktivens definition.

Vi föreslår samtidigt att paragrafen delas upp på olika stycken enligt följande:

”Indirekt diskriminering är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Med indirekt diskriminering avses tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutral men som i praktiken särskilt kan missgynna personer med viss etnisk tillhörighet, viss religion eller övertygelse, visst funktionshinder eller viss sexuell läggning.

Det är inte diskriminering om bestämmelsen, kriteriet, eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och tillämpningen är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå målet.”

Det första stycket är ett förbud, det andra en definition och det tredje en fortsättning på definitionen där proportionalitetsprincipen kommer till uttryck.

Särskilt om tillämpningen av förbudet mot indirekt diskriminering på grund av funktionshinder

Som framgår av avsnitt 7.13 har arbetsgivare enligt artikel 5 i arbetslivsdirektivet under vissa förutsättningar skyldighet att vidta rimliga stöd- och anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder. Enligt direktivets artikel 2.2 b) ii finns följande undantag.

”när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringsätt för med sig.”

Det är en situation som saknar motsvarighet i den svenska lagstiftningen. Vi hänvisar i den frågan till avsnitt 7.13 om stöd- och anpassningsåtgärder. Redan här kan vi dock säga att vi inte föreslår att förbudet mot indirekt diskriminering i lagen om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder skall förenas med krav på stöd- och anpassningsåtgärder.

6.4.3 Trakasserier

Vårt förslag: Enligt de nya lagarna skall förbudet mot trakasserier uttryckas på följande sätt:

Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.

Enligt direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet skall trakasserier anses vara diskriminering.

Enligt kommissionens förslag till direktiven kan trakasserier ta sig olika uttryck, alltifrån yttranden och gester till framställning, förevisning eller spridning av skrifter, bilder eller annat material. För att det skall vara fråga om trakasserier skall de enligt kommissionen vara av allvarlig art och leda till en allmänt störande eller fientlig arbetsmiljö.²⁴

Med trakasserier avses enligt direktiven ett oönskat beteende som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

I direktivens definition av trakasserier ingår således både ett subjektivt och ett objektivt krav. Beteendet skall upplevas som oönskat av den utsatta personen. Därtill krävs att beteendet skapar en miljö som objektivt sett kan beskrivas som hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande.

I EG-rätten finns sedan tidigare rättsakter om könstrakasserier, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av sexuell läggning. I maj 1990 antog rådet en resolution om skydd för kvinnors och mäns värdighet på arbetet med en definition av könstrakasserier. Därefter har kommissionen antagit en rekommendation med en vidhängande uppförandekodex i samma ämne.²⁵

Trakasserier skiljer sig från andra typer av diskriminering såtillvida att de inte förutsätter någon form av maktposition för den som trakasserar. Trakasserier kan förekomma såväl mellan arbets-

²⁴ KOM (1999) 566 slutlig s. 7 och KOM (1999) 565 slutlig s. 8

²⁵ Council Resolution of 20 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work, OJ C 157/90, s. 3 och Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work, OJ L 49/92, s. 1

tagare och mellan elever som mellan arbetsgivare/arbetstagare och lärare/elev. När det gäller trakasserier kan maktförhållandena till och med vara de omvända; elever kan trakassera lärare och arbetstagare kan trakassera chefer eller arbetsledare.

Enligt EG-direktiven är det fråga om beteenden som är oönskade. Av kommissionens uppförandekodex i fråga om köns-trakasserier framgår att beteenden är att betrakta som oönskade om de fortsätter trots att den som trakasseras klargjort att beteendet är oönskat.

Enligt EG-direktivens definitioner krävs det vidare att trakasserier antingen syftar eller leder till att en persons värdighet kränks. Vi tolkar det så att detta tar sikte på både situationer där den som trakasseras har avsikt att kränka och när sådan avsikt saknas.

1999 års diskrimineringslagar

De tre arbetsrättsliga lagarna från 1999 innehåller likalydande bestämmelser om trakasserier. I dessa bestämmelser definieras trakasserier som uppträdanden i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Arbetsgivare har skyldighet att utreda trakasserier som kommer till deras kännedom och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Av propositionerna till 1999 års lagar framgår att trakasserande uppträdanden kan bestå av fysiska, verbala eller icke-verbala beteenden men även av texter, bilder och märken, inklusive klotter.²⁶ Det är en bredare och mer ändamålsenlig definition än den kommissionen anger i direktivförslagen.

I några avseenden skiljer sig de svenska bestämmelserna om trakasserier från definitionen i EG-direktiven. För det första framgår det inte av lagtexten att trakasserier utgör en form av otillåten diskriminering. För det andra anges inte ordet "oönskade" i definitionen. För det tredje krävs det enligt direktivens definition både att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

²⁶ Prop. 1997/98:177 s. 34, prop. 1997/98:179 s. 61 och prop. 1997/98:180 s. 41

Vårt förslag

I enlighet med direktivens krav föreslår vi att det uttryckligen skall framgå av de nya lagarna att trakasserier är *diskriminering*.

Vi föreslår vidare att det skall ingå i definitionen att det är fråga om uppträdanden som *syftar eller leder till* att en persons värdighet kränks.

Nästa fråga är om det är nödvändigt att ange i lagtexten att ett trakasserande beteende skall vara *oönskat*.

I fall av öppna, direkta och medvetna kränkningar krävs det enligt 1999 års lagar inte att den som blir utsatt för trakasserier uppger den som trakasserar om att beteendet är ovälkommet.²⁷ Detsamma bör gälla vid tillämpning av de nya lagarna eftersom införandet av ett sådant krav skulle innebära en försämring av det befintliga skyddet mot trakasserier.

I sitt yttrande över 1999 års lag om etnisk diskriminering uppehöll sig Lagrådet vid frågan om det föreslagna ordet "ovälkommet" borde ingå i lagtextens definition av trakasserier. Lagrådet ansåg ordet borde utgå, eftersom det syntes närmast oförsynt att antyda att ett kränkande uppträdande någonsin skulle vara välkommet.²⁸

Vi är inte lika säkra som Lagrådet i den här frågan. Den kränkning som blir följden av ett trakasserande beteende är inte alltid tydlig för omgivningen. Även allvarliga kränkningar kan tänkas komma till uttryck på ett sådant sätt att det inte är uppenbart vad som pågår. Avsiktliga kränkningar kan utföras med subtila medel. Svarast är bedömningen dock när det gäller oavsiktliga kränkningar.

En okänslighet hos den trakasserande kan göra att ett oavsiktligt beteende som upplevs som trakasserande fortsätter bortom en avgörande tidpunkt, nämligen den då den trakasserande insett eller borde ha insett hur beteendet upplevs. Ett skäl för att ta med ordet *oönskat* eller ordet *ovälkommet* i lagtexten kan alltså vara att betona att det är den utsatta personens subjektiva uppfattning om beteendet som skall bli föremål för bedömning.

Det finns emellertid en risk med en sådan markering i lagtexten. Tvärtemot vår avsikt skulle ordet kunna uppfattas som att beteenden som är uppenbart kränkande skall vara otillättna först om den trakasserande personen fått en upplysning om detta. För att inte riskera den effekten väljer vi att avstå från att föreslå att ordet

²⁷ Prop. 1997/98:177 s. 35, prop. 1997/98:179 s. 60 och prop. 1997/98:180 s. 41

²⁸ Prop. 1997/98:177 s. 99

oönskat eller ordet ovälkommet skall ingå i definitionen av trakasserier i lagtexten.

I fråga om det andra ledet i EG-direktivens krav på effekt – att beteendet skall leda till *att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas* är ställningstagandet lättare. Det skulle leda till en sänkt skyddsnivå i förhållande till definitionen av trakasserier i 1999 års lagar. Vi föreslår därför inte att definitionen av trakasserier i de nya lagarna skall innehålla dessa ord.

Mot bakgrund av det sagda föreslår vi att det i de tre nya lagarna införs ett förbud mot trakasserier enligt följande:

”Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning är diskriminering och är förbjudna i fall som anges i 3 kap.

Med trakasserier avses ett uppträdande som syftar eller leder till att en persons värdighet kränks.”

6.4.4 Föreskrift att diskriminera

Vårt förslag: Enligt de nya lagarna skall förbudet mot en order eller en instruktion att diskriminera uttryckas på följande sätt:

En order eller en instruktion att diskriminera någon av skäl som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning är diskriminering och är förbjuden i fall som anges i 3 kap.

Direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet innehåller en typ av diskriminering som inte tidigare förekommit i vare sig EG-rätten eller i svensk diskrimineringslagstiftning. Enligt direktiven skall en föreskrift att diskriminera en person på någon av de otillåtna grunderna anses vara otillåten diskriminering. Att uppmana en annan person att diskriminera någon på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning är alltså en form av förbjuden diskriminering.

I kommissionens ursprungliga förslag till direktiven fanns förbudet mot föreskrift att diskriminera inte med. Någon närmare förklaring till denna form av diskriminering ges därmed inte heller i kommissionens förslag till direktiven. Bestämmelsen kom i stället till på initiativ av Europaparlamentet. I sitt yttrande över kom-

missionens förslag till direktivet mot etnisk diskriminering föreslog parlamentet följande artikel:

”Behaviour consisting of incitement, instructions or pressure to discriminate shall fall within the definitions in (a) and (b) above irrespective of whether any specific victim of discrimination is identified.” (European Parliament Report, 16 May 2000, Final, A5-0136/2000 s. 17).

Vi konstaterar att direktivets artikel anger endast ”föreskrift” (engelska ”instruction”); dess lydelse avviker alltså från vad Europaparlamentet föreslog. Inte desto mindre menar vi att viss ledning kan hämtas från Europaparlamentets yttrande. Europaparlamentet motiverade sitt förslag med att det finns ett behov av att täcka situationer som exempelvis när en chef uppmuntrar sina underlydande att diskriminera vid nyanställningar eller när en fastighetsägare instruerar en mäklare att inte hyra ut sitt hus till mörkhyade personer. Vi menar att det i de situationerna är rimligt att tala om föreskrifter att diskriminera. Sakligt sett bör också sådana fall täckas av diskrimineringsförbudet.

Den svenska versionen av direktivet använder således ordet *föreskrift* att diskriminera. I ordet föreskrift ligger att det skall finnas ett hierarkiskt förhållande mellan den som uppmanar och den som uppmanas att diskriminera. Den senare måste befinna sig i någon form av lydnads- eller beroendeförhållande till den som uttalar uppmaningen. I andra språkliga versioner används följande ord:

Engelska: instruction (föreskrift, anvisning, instruktion).

Danska: instruktion (instruktion, regi).

Franska: enjoindre (ålägga, beordra).

Italienska: ordine (order, befallning).

Tyska: Anweisung (föreskrift, instruktion, order, handledning).

Mot bakgrund av att parlamentets mer omfattande förslag inte godtogs av rådet och med hänsyn till de ord som används i de olika språkversionerna av direktiven anser vi att en föreskrift att diskriminera förutsätter någon form av lydnads- eller beroendeförhållande mellan den som uttalar föreskriften och den person föreskriften riktar sig mot. Eftersom ordet föreskrift i svenska lagförarbeten kommit att användas snävt i betydelsen författningstext föreslår vi att orden *order* eller *instruktion* i stället skall användas i lagtexten.

Här kan för övrigt hänvisas till den engelska lagstiftningen på området. Race Relations Act (1976) gör åtskillnad mellan "instructions to discriminate" och "pressure to discriminate". Det förra syftar på att en person har "authority over another person" eller att den senare är "accustomed to act" i enlighet med den förres önskemål. Med "pressure" åsyftas att den ene förmår eller försöker förmå den andra att diskriminera ("induce or attempt to induce").

En chef som uppmanar sina underlydande att diskriminera exempelvis homosexuella kan sägas ge order om diskriminering. Om däremot en grupp arbetstagare uppmuntrar andra arbetstagare att göra samma sak kan det inte vara fråga om diskriminering enligt denna bestämmelse eftersom arbetstagarna inte befinner sig i något lydnads- eller beroendeförhållande till andra arbetstagare.

Även i uppdrags- och entreprenadsituationer finns ett beroendeförhållande. Fastighetsägare som uppmanar mäklare att inte sälja till invandrare gör sig således också skyldiga till diskriminering, liksom t.ex. en företagsledare som anmodar en entreprenör att missgynna personer på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning.

Det krävs inte att ordern eller instruktionen får en faktiskt diskriminerande effekt för någon som tillhör de skyddade grupperna för att det skall vara fråga om diskriminering. Det är ordern eller instruktionen i sig som innebär diskriminering.

En order eller instruktion att diskriminera kan vara antingen direkt eller indirekt diskriminering, beroende på om sambandet mellan ordern eller instruktionen och diskrimineringsgrunden är direkt eller indirekt.

Vi föreslår alltså att det i de nya lagarna införs bestämmelser av innebörd att en order eller en instruktion att diskriminera omfattas av förbuden mot direkt eller indirekt diskriminering.

En svårighet med att redan en åtgärd som inte fått någon effekt skall vara förbjuden är att den inte kan sanktioneras genom skadestånd på grund av kränkning. När någon upplever sig som kränkt går det att tillämpa bestämmelserna om direkt och indirekt diskriminering och begära skadestånd. Men för det fall ordern eller instruktionen inte fått någon sådan kränkande effekt går det inte att tillämpa den sanktionen.

Det mest effektiva sättet att förse bestämmelsen med en sanktion skulle vara att straffbelägga den. Med tanke på den kritik som riktats mot tillämpningen av bestämmelsen om olaga diskriminering i 16 kap. 9 § brottsbalken finner vi det dock inte meningsfullt

att föreslå en ny straffrättslig bestämmelse om förbud mot diskriminering. Vi nöjer oss i stället med att konstatera att en skriftlig order eller instruktion kan ogiltigförklaras och att skadestånd kan utgå i varje situation då ordern eller instruktionen faktiskt lett till att någon känt sig kränkt.